

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт социального образования
Кафедра психологии и социальной педагогики

**Организация работы наставников со студентами-первокурсниками
в вузе**

Выпускная квалификационная работа

Выпускная квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой психологии
и социальной педагогики

дата

Иваненко М.А.
канд. пед. наук, доцент

Исполнитель:
Рыжкова Полина Сергеевна
студент группы БУ-41
очного отделения

подпись

Научный руководитель:
Зыскина М.А., канд. мед. наук,
доцент кафедры технологий
социальной работы

подпись

Екатеринбург 2018

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теоретические аспекты организации работы наставников в высшем учебном заведении	6
1.1. Особенности и потребности студентов-первокурсников	6
1.2. Деятельность наставников в высшем учебном заведении: понятие и содержание	13
1.3. Характеристика организации работы наставников в высшем учебном заведении	26
Глава 2. Опыт организации работы наставников со студентами-первокурсниками в Институте социального образования Федерального государственного бюджетного общеобразовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный педагогический университет».....	38
2.1. Анализ организации работы наставников в Институте социального образования	38
2.2. Диагностика результатов организации работы наставников со студентами-первокурсниками Института социального образования	50
2.3. Комплекс мероприятий по организации работы наставников со студентами-первокурсниками в высшем учебном заведении ..	59
Заключение	69
Список использованной литературы	74
Приложения	80

Введение

Актуальность темы исследования. Высшее образование в современном мире приобретает все большую значимость как инструмент экономического, социального и культурного развития. Происходит трансформация системы высшего образования, проявляющаяся в частности в его диверсификации, существенно повышается спрос на образовательные услуги не только со стороны молодежи, но и экономически активного населения в целом. Исследователи отмечают, что в последние десятилетия количество студентов увеличивается быстрыми темпами в вузах всех стран. По прогнозам, в 2030 году в мире будет около 400 млн. студентов (для сравнения, в 2000 году – около 100 млн. студентов) [1]. Высшее образование как институт теряет свою элитарность и становится массовым, что не может не отражаться на его качественных характеристиках. К сожалению, массовизация высшей школы влечет за собой увеличение контингента студентов со значительными пробелами в базовых знаниях, низким уровнем готовности к обучению в современном вузе. Как подчеркивает эксперт Центра по изучению международного высшего образования М. Кнобель, вузы сегодня должны находить подходы к обучению неоднородных групп, «развивать образовательные программы с расчетом не только на то, чтобы обеспечить доступность высшего образования, но и на то, чтобы каждый студент имел шанс успешно окончить программу и получить диплом» [1].

Решение данной проблемы возможно лишь при условии применения комплекса мер как в процессе учебной, так и внеучебной деятельности, реализации всех ресурсов социальной среды вуза. Значительным потенциалом, по мнению исследователей и практиков, обладает деятельность наставников. Оперативно решать ряд таких актуальных задач, как помощь неуспевающим, поддержка студентов в процессе адаптации к новым условиям, включение их в жизнь университета позволяет деятельность наставников из числа студентов.

Анализ литературы свидетельствует о том, что деятельность наставников изучали многие исследователи. Такие как Батышев С. Я., Гичан И. С., Иконникова С. Н., Лебедева Л. В., Таланчук Н. М. и многие другие. Несмотря на то, что сама деятельность наставников (mentoring) в образовании не является новой и достаточно хорошо разработана, идея работы наставников в студенческой среде, основанная на принципе «равный - равному», активно реализуется в практике вузов только в последние десятилетия, и количество исследований, посвященных данной проблеме, пока ограничено. В связи с активным внедрением подобных программ в практику российских вузов, возникает объективная потребность в их теоретическом обосновании и методическом обеспечении. Также во многих источниках поднимаются вопросы организации деятельности, отмечается ее положительное влияние на процесс академической и социальной адаптации студентов-первокурсников [6]. Однако данный вопрос рассмотрен недостаточно.

Противоречие исследования: между необходимостью организации деятельности наставников в высшем учебном заведении с одной стороны, и недостатком методического материала по организации данного вида деятельности.

Все выше сказанное обусловило выбор темы.

Тема исследования: «Организация работы наставников со студентами-первокурсниками в вузе»

Проблема исследования: как организовать работу наставников со студентами-первокурсниками в вузе?

Объект исследования: процесс организации работы наставников со студентами-первокурсниками в вузе.

Предмет исследования: содержание организации работы наставников со студентами-первокурсниками в вузе.

Цель исследования: на основе теоретических и эмпирических данных разработать комплекс мероприятий по организации работы наставников со

студентами-первокурсниками в вузе.

Гипотеза исследования: вероятно, организация работы наставников со студентами-первокурсниками в вузе будет проходить успешно, если разработать комплекс мероприятий, включающий мотивационно-целевой, плано-прогностический, организационно-исполнительский, контрольно-диагностический блоки, реализующийся поэтапно и учитывающий кадровые, нормативно-правовые, информационно-методические, временные ресурсы.

Задачи исследования:

1. Изучить особенности и потребности студентов-первокурсников.
2. Определить понятие и содержание деятельности наставников в высшем учебном заведении.
3. Охарактеризовать процесс организации работы наставников в высшем учебном заведении.
4. Изучить опыт организации работы наставников со студентами-первокурсниками в Институте социального образования Федерального государственного бюджетного общеобразовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный педагогический университет».
5. Провести диагностику результатов организации работы наставников со студентами-первокурсниками в Институте социального образования.
6. Разработать комплекс мероприятий по организации работы наставников со студентами-первокурсниками в высшем учебном заведении.

Методы исследования: теоретические – анализ, сравнение, систематизация, обобщение; эмпирические – наблюдение, анализ документов, анкетирование тестирование.

База исследования: Федеральное государственное бюджетное общеобразовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный педагогический университет» (ФГБОУ ВО «УрГПУ»).

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, приложений.

Глава 1 Теоретические аспекты организации работы наставников в высшем учебном заведении

1.1. Особенности и потребности студентов-первокурсников

Как правило, время учебы в высшем учебном заведении совпадает с периодом юности.

В. С. Мухина определяет юность как период после отрочества до взрослости, возрастные границы которого от 15-16 до 21-25 лет [32].

Согласно толковому словарю Т. Ф. Ефремовой возраст юности, наступающий после отрочества и продолжающийся до зрелости, называется – юношество [15].

Изучение биологической, психологической и социальной сторон юношества раскрывает качества и возможности студента первого курса, его возрастные и личностные особенности.

В юности отмечается наивысшая скорость оперативной памяти и переключения внимания, решения вербально-логических задач. В данный период активно развиваются творческие способности и формируется индивидуальный стиль деятельности, который впоследствии находит свое выражение в стиле мышления [5].

Возникновение психических новообразований юношеского возраста обусловлено в решающей мере влиянием окружающей среды, в том числе проблемной организацией учебной деятельности:

- изменение черт внутреннего мира и самосознания, эволюция и перестройка психических процессов и свойств личности, изменение эмоционально–волевого строя жизни;
- возникновение проблемы выбора жизненных ценностей: развитие рефлексии (самопознание в виде размышлений над собственными переживаниями, ощущениями мыслями);
- критическая переоценка ранее сложившихся ценностей и смысла

жизни);

- поиск смысла жизни; появление жизненных планов, установка на сознательное построение собственной жизни как проявление начала поиска ее смысла;

- развитие самопознания (представление о своей индивидуальности, качествах и сущности, самооценке, самоуважении) [37].

Юношеский возраст считается порой самоанализа и самооценок. Молодые люди встречают противоречия в развитии своей личности, которые впоследствии могут вызвать неуверенность в себе и в некоторых случаях может сопровождаться внешней агрессивностью, развязностью или чувством того, что их не поняли [26]. Специалисты в области возрастной психологии и физиологии отмечают, что способность человека к сознательной регуляции собственного поведения в юношеском возрасте развита не в полной мере. Зачастую встречается необдуманный риск и неспособность предвидеть последствия своих поступков. Цели, которые ставят перед собой молодые люди, часто бывают нереалистичными и могут определяться тем жизненным сценарием, который определили родители. Существует опасность подмены реальности нереализованными мечтами других людей

Юношеский возраст – это начало периода самоопределения. Самоопределение (англ. self-determination) - процесс и результат выбора личностью своей позиции, целей и средств самоосуществления в конкретных обстоятельствах жизни [34].

Самоопределение – социальное, личностное, профессиональное, духовно-практическое – составляет основную задачу юношеского возраста и является одним из важнейших этапов формирования личности [14].

С периодом юности связано начало экономической активности человека и включение его в самостоятельную деятельность. Под экономической активностью демографы понимают включение человека в самостоятельную производственную деятельность, начало трудовой биографии.

Строится жизненная стратегия, которая опирается на рефлекссию и соотнесение индивидуальных способностей личности, статусных, возрастных и индивидуальных особенностей и притязаний с требованиями общества.

Общество видит в юноше или девушке уже не столько объект социализации, сколько ответственного субъекта общественно-производственной деятельности, оценивая ее результаты по «взрослым стандартам». Психологи считают, что главным результатом самоопределения является потребность молодого человека занять внутреннюю позицию взрослого, осознать себя в качестве члена общества, определить себя в мире, то есть понять себя и свои возможности наряду с пониманием своего места и назначения в жизни [51].

Л.С. Выготский не рассматривал специально психологию юношеского возраста, но именно он впервые не включил его в детские возрасты, четко разграничив детство от взрослости. Период юности представляет собой «переходную фазу от созревания к зрелости». Понятие взрослости и критерии достижения взрослости следующие:

- новый характер развития, который в меньшей степени связан с физическим ростом и быстрым когнитивным совершенствованием;
- способность реагировать на изменения и успешно приспосабливаться к новым условиям, позитивно разрешать противоречия и трудности;
- преодоление зависимости и способность брать ответственность за себя и других;
- некоторые черты характера (твердость, благоразумие, надежность, честность, умение сострадать и др.);
- социальные и культурные ориентиры (роли, отношения и т.д.) для определения успешности и своевременности развития во взрослости.

В юношеские годы человек максимально работоспособен и выдерживает физические и психические нагрузки большого объема, наиболее способен к овладению сложными способами интеллектуальной

деятельности. В данном возрастном периоде легче всего приобретаются все необходимые в выбранной профессии знания, умения и навыки, активно развиваются требуемые специальные личностные и функциональные качества (инициативность, находчивость, организаторские способности, быстрота реакции и т.д.) [5].

Специфику периода юности в значительной мере определяет учебно-профессиональная деятельность, которая является ведущей в данном возрастном периоде. Именно юношеском возрасте многие выстраивают траекторию собственного профессионального становления и поступают в высшие учебные заведения.

С поступлением в вуз происходит переход от зависимого детства к самостоятельной взрослости. Этот переход предполагает с одной стороны завершение физического созревания, а с другой – достижение социальной зрелости. Начинается планирование своего места в обществе, своей деятельности, своего образа жизни [44].

Поступая в вуз, человек становится студентом. Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» студентом являются лица, осваивающие образовательные программы среднего профессионального образования, программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры.

Вишнякова С. М. в словаре профессионального образования дает следующее определение: студент (от лат. *Studens* – усердно занимающийся) – учащийся образовательного учреждения высшего профессионального образования (вуза) [34].

Согласно возрастному периоду к студентам первого курса, обычно, относят молодых людей в возрасте от 17-ти до 19-ти лет. Данный возрастной интервал относится к периоду юности.

В толковом словаре Д.Н. Ушакова сказано, что первокурсник – это студент первого курса. Исходя из этого можно сказать, что понятия студент первого курса и первокурсник равнозначны.

Каждый студент является частью академической группы. Академическая группа - социальное образование, в процессе функционирования которого осуществляется социально-профессиональное формирование молодых специалистов [41].

Студенты представляют собой социальную общность, которая характеризуется активным потреблением культуры, высоким уровнем познавательной мотивации, наивысшей социальной активностью и достаточно гармоничным сочетанием интеллектуальной и социальной зрелости. Учет этой особенности студентов лежит в основе отношения преподавателя к каждому студенту как партнеру педагогического общения, интересной для преподавателя личности. В русле личностно-деятельностного подхода студент рассматривается как активный субъект педагогического взаимодействия, самостоятельно организующий свою деятельность [8].

Приспособление к новым условиям жизни и деятельности в вузе сопровождается преодолением первокурсниками различных трудностей.

Многим студентам первого курса сложно привыкнуть к новой системе обучения. Они не умеют правильно работать с литературой и конспектировать, что приводит к плохой самостоятельной подготовке к семинарским занятиям, зачетам и экзаменам. Многие студенты первого курса оказываются в стрессовой ситуации во время сдачи экзаменов (особенно устных) из-за применения системы проверки знаний посредством тестов и сдачи ЕГЭ после окончания школы.

Многим первокурсникам сложно привыкнуть к тому, что наряду с общеобразовательными предметами появляются специальные дисциплины и занятия имеют несколько форматов: лекции, семинары, практические занятия и другие. В отличие от школы, в университете дисциплины длятся не весь период обучения, а семестр или, в лучшем случае, несколько лет. Постоянная смена преподавателей также может вызвать сложности у первокурсников.

Требуется привыкание к длительности занятий. В первое время кажется невозможным выдержать занятие длиной в полтора часа, вместо привычных

45 минут.

Вдобавок, учебный год теперь делится не на четверти, а на семестры. Что означает отсутствие весенних и осенних каникул. В ряде вузов студентам первого курса во время новогодних каникул нужно будет готовиться к сдаче зимней сессии, а также проходить практику во время летних каникул, что также сократит время отдыха у первокурсников во время каникул и вызовет сложности.

Для первокурсника очень важно быстро и безболезненно влиться в коллектив, но не менее важно самоутвердиться и «не потеряться на новом месте». Чем быстрее студент найдет себе место в группе и потоке, «займет определённую нишу», тем легче ему будет учиться. Некоторым студентам хочется начать жизнь «с чистого листа» и изменить свой стиль поведения.

На протяжении первого курса каждый студент пытается понять, правильно ли сделан выбор профессии и есть ли тяга к изучению преподаваемых на данном направлении подготовки дисциплин, оправдались ли ожидания от обучения в выбранном вузе.

Также большим испытанием становится приспособление к новым условиям жизни. Часть первокурсников являются иногородними и переезжают жить в общежития или на съемные квартиры. Оставшись без присмотра родителей, студенты вынуждены самостоятельно организовывать учебу, свободное время, быт. Отсутствие контроля и внутренней дисциплины нередко приводят к исключению из вуза. Прогулы и халатное отношение к учебе становятся причиной задолженностей и трудно восполняемых пробелам в знаниях. Вдобавок иногородние студенты испытывают дискомфорт из-за нарушения привычных отношений и потери прежних контактов.

Помимо прочего, учебная группа студентов первого курса — это пока еще не сложившийся коллектив. Спокойный психологический климат в группе, отсутствие ссор, дружелюбие и готовность прийти на помощь важны для комфортного нахождения в группе и обучения первокурсников.

Преодоление всех этих трудностей и приспособление первокурсников к высшему учебному заведению принято считать адаптацией.

Адаптация – это сложный, динамический, многоуровневый и многосторонний процесс перестройки потребностно-мотивационной сферы, комплекса имеющихся навыков, умений и привычек в соответствии с новыми задачами, целями, перспективами и условиями их реализации [52].

Успешную адаптацию студентов можно рассматривать как их включенность в новую социальную среду, учебно-познавательный процесс и новую систему отношений. Показателем адаптации является адаптированность. Критерии адаптированности студента к жизнедеятельности вуза определены следующим образом:

- успешность учебно-познавательной деятельности;
- бесконфликтность и удовлетворенность сложившейся системой взаимоотношений с окружающими;
- удовлетворенность процессом обучения;
- проявление учащимися активности в учебной и общественной деятельности [4].

Справиться с таким количеством трудностей в период адаптации самостоятельно первокурсники не всегда в силах. В связи с этим у студентов первого курса возникает потребность в наставнике.

Таким образом, первый курс обучения в вузе совпадает с периодом юности, который характеризуется наивысшей скоростью оперативной памяти и переключения внимания, решения вербально-логических задач, а также активным развитием нравственных и эстетических чувств, становлением и стабилизацией характера, овладением полным комплексом социальных ролей взрослого человека (гражданских, профессионально-трудовых и др.), началом экономической активности. Юношеский возраст – центральный период становления характера и интеллекта, так как именно в это время происходит преобразование системы ценностей и интенсивное формирование специальных потребностей способностей в связи с

профессионализацией. С поступлением в вуз человек обретает новый статус – студент.

Студентом является лицо, осваивающее образовательные программы среднего профессионального образования и программы высшего образования.

С поступлением в вуз и приобретением нового статуса отмечается наличие ряда проблем, преодоление которых и приспособление первокурсников к высшему учебному заведению принято считать адаптацией.

Студентам первого курса приходится разбираться и привыкать к новой системе обучения, новому коллективу, новой системе отношений с преподавателями, новым условиям жизни, новой социальной роли. Со многими проблемами первокурсники не в силах справиться самостоятельно. В связи с этим у студентов первого курса возникает потребность в наставнике.

1.2. Деятельность наставников в высшем учебном заведении: понятие и содержание

В последние десятилетия во многих университетах, как в России, так и за рубежом начинает активно развиваться идея деятельности наставников в студенческой среде, основанная на принципе «равный – равному», где в качестве наставника выступает студент старших курсов.

Наставником называют лицо, которое передает знания и опыт [15].

Наставник – педагог или студент старших курсов, деятельность которого способствует успешной адаптации студентов первого курса к студенческой жизни, обеспечивает единство обучения и воспитания студентов университета, усиливает влияния профессорско-преподавательского состава на формирование личности будущих специалистов [41].

По определению Л. М. Васильевой, «куратор, наставник студенческой

группы – человек, осуществляющий воспитательную деятельность в вузе, являющийся духовным посредником между обществом, профессией и студентом в освоении общей и профессиональной культуры, организующий систему ценностных отношений через разнообразные виды деятельности студенческого коллектива, создающий условия развития каждой личности, защищающий интересы студентов» [7].

Форма деятельности преподавателя, направленная на взаимодействие по оказанию помощи студенту в процессе его личностного роста, выборе способов поведения, принятии решений называется «Наставничество» [55].

Наставничество – это добровольное, безвозмездное взаимодействие опытного состоявшегося человека (наставника) с начинающим или менее опытным (наставляемый), предполагающее передачу навыков, знаний и опыта наставника [35].

Таким образом, наставник – это студент старших курсов, закрепляемый за академической группой, основная задача которого успешная адаптация членов академической группы к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию, а также помощь подопечным на протяжении периода их обучения в вузе.

Наставничество – это форма взаимодействия студента старшего курса со студентами младших курсов, которая позволяет оперативно решить ряд актуальных задач, таких, как помощь неуспевающим, поддержка студентов в процессе адаптации к новым условиям, включение их в жизнь университета.

Деятельность наставников имеет более чем вековую историю в нашей стране и берет свое начало с деятельности кураторов.

В Большом толковом словаре русского языка под редакцией С.А. Кузнецова термин «кураторство» обозначается одним словосочетанием – занятие куратора (1998). В том же словаре слово куратор (от лат. curator) толкуется как опекун, попечитель, «лицо, которому поручено наблюдение за кем или чем-либо» [34].

В большинстве источников началом кураторской деятельности в образовании отмечается факт подписания в 1903 году Императором Всероссийским Николаем II Инструкции для кураторов Томского технологического института, в котором описывались основные роли кураторов, его должностные и функциональные обязанности.

Потребность в лицах, которые смогли бы выполнять функции помощников, способных оказать содействие студентам в решении вопросов не только учебных на протяжении их студенческой жизни, стала причиной появления вышеупомянутого документа (Инструкции для кураторов, 1903). Кураторы избирались по одному на курс из числа профессоров и преподавателей сроком на один год. Все кураторы входили в комиссию, в рамках которой, наряду с контролирующими задачами совместно решали вопросы удовлетворения духовных и материальных потребностей студентов.

Однако, продвижение этого института, осуществлялось с трудом, с одной стороны в силу недоверия студентов кураторам, с другой – возможно, просто не хватило времени.

С приходом власти большевиков в 1917 году на смену кураторам пришли комсомольские и партийные организации в виде студкомов, советов старост, исполбюро профессий и др., которые занимались идеологическим воспитанием студентов в духе марксизма-ленинизма. Решение проблем по улучшению материального положения студентов, благоустройству учебных заведений взяло на себя государство.

С распадом СССР в 90-е годы разрушилась и система воспитания, осуществляемая комсомольскими и партийными органами. Образовательные учреждения сконцентрировались на выполнении образовательных функций, значительно снизив активность в плане воспитательной деятельности со студентами. Кураторство как институт в большинстве вузов практически прекратил свое существование и, как следствие, резко сократилось количество публикаций, посвященных проблеме кураторства.

В 2000-х годах интерес к проблемам воспитания в стране стремительно

возрос. Сегодня в любой сфере трудовой деятельности более конкурентоспособным оказывается специалист, который наделен не только определенным багажом теоретических и практических знаний и умений. От гражданина и профессионала ждут стремление к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства, умение критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать средства и выбирать пути развития достоинств и устранения недостатков, способность генерировать новаторские идеи и брать на себя ответственность за их реализацию. Все это прописано во ФГОС ВО как требования к выпускнику вуза. Однако вряд ли в образовательной программе можно найти дисциплину, целью которой является формирование умения критически оценивать свои достоинства и недостатки. И в этом случае, при формировании именно общекультурных компетенций, потенциал кураторства и наставничества в вузе, как формы взаимодействия преподавателя или старшего студента со студентами-первокурсниками, призванной решать вопросы воспитания всесторонне подготовленной к жизни, развитой личности, практически не имеет границ. Также необходимо подчеркнуть, что в настоящее время имеются существенные различия между системами среднего и высшего образования, что увеличивает необходимость сопровождения перехода от одной ступени образования и привыкания к другой. Именно в 2000-х вновь началось активное развитие деятельности кураторов и появляется наставник [48].

Деятельность наставника имеет развивающий и образовательный потенциал. Принимая это во внимание, рассмотрим ее как особый вид педагогической деятельности. Согласно отечественной теории деятельности Л. С. Выготского, А. Н. Леонтьева, С. Л. Рубинштейна, компонентами структуры деятельности являются мотив, цель, средства, результаты. Проведённый анализ научной литературы позволил выделить следующие компоненты структуры деятельности наставника:

- субъекты деятельности наставника, их характеристики, роли, мотивы, факторы и принципы успешного взаимодействия;

- цели и результаты деятельности наставника;
- характеристики деятельности наставника и основные контексты её реализации;
- этапы деятельности наставника;
- методы деятельности наставника.

Субъектами деятельности наставника являются наставник (как правило, более старший по возрасту, обладающий важными для подопечного знаниями, опытом, ресурсами и испытывающий потребность в их трансляции педагог или студент старших курсов) и подопечный или наставляемый (имеющий определенные потребности развития, для удовлетворения которых ему недостаточно имеющихся знаний, опыта, ресурсов, возможностей и необходимы индивидуальная поддержка, сопровождение со стороны более старшего и опытного «значимого другого»; часто потребность в наставничестве актуализируется в «переходные» и даже кризисные периоды, связанные с учебной, личностным или профессиональным развитием).

Помимо студентов первого курса в наставниках могут нуждаться одаренные дети, подростки и молодежь, школьники и студенты всех уровней среднего и высшего образования в период перехода на следующую образовательную ступень.

Деятельность наставника – это двусторонний, взаимообогащающий, взаимонаправленный процесс, который необходим наставнику не менее, чем его подопечному. В подтверждении этого тезиса приведём идеи из статьи профессора Университета Колорадо (Денвер, США) Yamamoto “To See life Grow: The meaning of Mentorship” («Увидеть как развивается жизнь: сущность наставничества») [62]. Автор рассматривает деятельность наставника в контексте реализации четырех потребностей:

- потребность «быть увиденным», т. е. признанным, принятым и понятым «значимым для человека другим»;
- потребность «видеть», т. е. наблюдать и активно воспринимать деятельность другого человека и мир вокруг себя;

- потребность «заботиться о ком-либо и оставить о себе память».

Авторы статьи «Творческое, интеллектуальное и психосоциальное развитие через наставничество» П. А. Хэнсли и Дж. Л. Парсонс рассматривают деятельность наставника как межличностные отношения и отмечают, что желание стать наставником испытывает взрослый человек на стадии генеративности, характеризующейся стремлением сосредоточить «родительскую» ответственность на каком-либо субъекте, создавать значимые объекты и отношения. В то же время потребность в наставнике возникает в периоды трансформации идентичности. К сущностным характеристикам деятельности наставника авторы относят увлеченность какой-либо общей проблемой или деятельностью, «страсть», которую разделяют наставник и подопечный [56].

Н. Гехке определяет деятельность наставника как «обмен дарами». Главное, что наставник может принести в дар своему подопечному – это опыт и мудрость, которые он накапливает в течение определенного времени [11].

Условиями успешного взаимодействия субъектов деятельности наставника являются соблюдение принципов добровольности, принятия своей роли и наличие объединяющих факторов:

- общность интересов;
- взаимная заинтересованность и симпатия;
- взаимное уважение и доверие;
- эмоциональная близость и чувство привязанности;

совместная деятельность [12].

Также для успешного взаимодействия необходима готовность к наставническому взаимодействию. Для наставника это ориентация на работу с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость новым идеям. Для подопечного – ориентация на развитие, открытость новым идеям.

Определим цель деятельности наставника как адаптацию студентов первого курса к студенческой жизни и создание условий, благоприятных для

становления будущего специалиста, то есть создание единого коллектива группы, формирование активной гражданской позиции и профессионально-личностных качеств будущих специалистов с предоставлением возможности для самореализации.

Обозначенная цель требует от наставника выполнения ряда важных функций. Выделяют две группы: целевые и управленческие функции. Группа целевых функций большей частью реализуется в рамках межличностного взаимодействия в системе «наставник – студент», управленческие функции осуществляются как на названном уровне, так и в системе «наставник – академическая группа».

Целевые функции.

1. Воспитательная функция предполагает формирование у студентов первого курса интереса к избранной профессии, необходимых профессиональных компетенций, потребности в здоровом образе жизни, повышение культурного уровня, актуализацию активной социальной и гражданской позиции.

2. Развивающая функция заключается в создании условий для развития личностно - и социально-значимых качеств студента его коммуникативного и творческого потенциала.

3. Формирующая функция основывается на обогащении субъективного опыта будущих педагогов практикой осуществления воспитательной работы через организацию их участия в формах коллективной организаторской деятельности: целеполагании, планировании, подготовке и проведении творческих дел, объективном анализе совместной деятельности.

4. Функция педагогического сопровождения процесса обучения студента в вузе предполагает оказание дозированной помощи студенту в решении возникающих перед ним проблем, через представление и защиту его интересов в органах управления вуза [9].

Управленческие функции.

1. Диагностическая функция предполагает изучение интересов, возможностей, способностей студентов, оказание помощи в познании себя, осознании индивидуальных особенностей.

2. Проектировочная функция определяется осуществлением процессов целеполагания и планирования деятельности студенческой группы с учетом особенностей студентов.

3. Организационная функция предполагает развитие студенческого самоуправления через включение студентов в разнообразные виды деятельности и привлечение их к участию в совместных делах.

4. Координационная функция решает задачи регулирования взаимодействия студентов с преподавателями и службами вуза, обеспечивает информационный обмен между участниками образовательного процесса.

5. Аналитическая функция обусловлена необходимостью осуществления систематического анализа и оценки результатов образовательной деятельности студентов в целях мониторинга их роста в профессиональном и личностном плане [9].

Указанные функции предполагают следующие направления деятельности наставников:

- изучение интересов, возможностей, способностей, бытовых условий студентов, помощь студентам в познании себя, осознании индивидуальных особенностей;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям вузовского обучения;
- создание условий для проявления и развития организаторских способностей студентов, развитие студенческого самоуправления, помощь в формировании актива;
- на основе личного опыта обучение студентов коллективному целеполаганию, планированию, распределению обязанностей, организации коллективных дел, объективному анализу деятельности;
- формирование в студенческой группе сплоченного коллектива,

актива группы, поддержание в группе атмосферы доброжелательности, взаимопомощи, творчества и высокой дисциплины, помощь в развитии студенческого самоуправления;

- привлечение студентов к культурно-массовой, спортивно-массовой, общественной работе в вузе;
- контроль текущей успеваемости и посещаемости учебных занятий и оказание помощи в организации учебного процесса;
- реализацию задачи социальной защиты студентов и формирование у них готовности к социальной самозащите [9].

Вышеназванные цель и функции, наставник реализует в процессе взаимодействия со студентами прикрепленной к нему группы на протяжении всего обучения в вузе.

Результаты работы наставников в каждом конкретном случае могут быть очень индивидуальны и даже уникальны. Тем не менее американские исследователи Лилиан Эби, Тэмми Аллен, Сара Эванс и Дэвид ДюБуа предложили следующую классификацию результатов деятельности наставников, которая может быть применима для большинства контекстов деятельности наставника:

- результаты, связанные с продуктивностью деятельности подопечного, его поведением и поступками (повышение академической успеваемости, производительности труда, самостоятельности);
- результаты, связанные с психологическими установками и формированием чувства положительного отношения (например, к учебе, труду, учебному заведению, месту работы);
- результаты, связанные со сбережением здоровья (например, преодоление стресса, получение эмоциональной поддержки);
- результаты, связанные с межличностными отношениями (например, удовлетворение потребности в признании, принятии, эмоциональных контактах, проявлении дружбы);
- результаты, связанные с мотивацией и целевыми установками.

(формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей);

- результаты, связанные с профессиональным и карьерным ростом (например, повышение уровня профессиональной компетентности, укрепление профессиональных связей; для студентов и старшеклассников – расширение представлений о будущей профессии, профессиональное самоопределение) [59]. Главный показатель деятельности наставника в высшем учебном заведении на первом году обучения подопечных – успешная адаптация студентов к условиям вуза.

Под адаптацией понимают приспособление человека как личности к существованию в обществе в соответствии с требованиями этого общества и с собственными потребностями, мотивами и интересами [60].

Результатом процесса адаптации является адаптированность. Некоторые авторы понятия «адаптация» и «адаптированность» рассматривают в качестве синонимов. Например, А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов определяют адаптацию как «процесс и результат внутренних изменений, внешнего активного приспособления и самоизменения индивида к новым условиям существования» [62]. Можно рассматривать понятие «адаптированность» как результативную сторону процесса адаптации. Тогда адаптированность студентов к обучению в вузе предполагает наличие следующих особенностей в поведении и деятельности студентов:

- удовлетворительное психологическое и физическое состояние студента в учебных и внеучебных ситуациях в вузе;
- принятие студентом социальных ожиданий и предъявляемых к нему требований, а также соответствие его поведения этим ожиданиям и требованиям;
- способность придавать происходящему в вузе желательное для себя направление и пользоваться имеющимися условиями для успешного осуществления своих учебных и личностных стремлений и целей.

Выделяют следующие стадии адаптации:

- начальная стадия, когда индивид или группа осознают, как они должны вести себя в новой для них социальной среде, но еще не готовы признать и принять систему ценностей новой среды учебного заведения, и стремятся придерживаться прежней системы ценностей (обычно длится 7-15 дней);
- стадия терпимости, когда индивид, группа и новая среда проявляют взаимную терпимость к системам ценностей и образцам поведения друг друга (длится до 3 месяцев);
- аккомодация, т.е. признание и принятие индивидом основных элементов системы ценностей новой среды при одновременном признании некоторых ценностей индивида группы новой социокультурной средой (обычно длится до 6 -12 месяцев);
- ассимиляция, т.е. полное совпадение систем ценностей индивида, группы и среды (на протяжении 1-2 курса) [17].

Характеристиками деятельности наставника являются его целенаправленность, взаимонаправленность, долговременность, развивающий и взаимообогащающий потенциал. К. Крам разработала периодизацию деятельности наставника и выделяет следующие ключевые этапы:

- начальный этап (initiative);
- этап развития (cultivation);
- этап отделения (separation);
- этап редефиниции (redefinition), т. е. этап приобретения нового статуса. Тем самым, исследователь подчеркивает, что деятельность наставника — это линейные квазиродительские отношения. Успешное завершение цикла представляется как движение от первоначального неравенства эксперта и новичка к относительному равенству двух сотрудников [22].

На основе периодизации К. Крам, выделим следующие этапы

деятельности наставника:

- этап знакомства, формирования основ взаимодействия;
- этап развития деятельности, направленный на удовлетворения потребностей субъектов;

- этап достижения результатов, их осмысления и оценки;
- этап редефиниции (приобретения нового статуса).

Для каждого этапа характерна специфика трансформации ролей субъектов деятельности наставника (от начальных: «учитель – ученик», «мастер – подмастерье», до «старший и младший коллега, друг, товарищ»).

Среди методов деятельности наставника в научных источниках чаще всего упоминаются:

- интерактивные (беседа, диалог, дискуссия);
- проблемный и проектный;
- мастер-класс;
- консультирование;
- инструктирование;
- демонстрация действий и поведения;
- «научение через наблюдение»;
- наблюдение и анализ деятельности наставника;
- персонализированная имитация;
- анализ практических ситуаций;
- рефлексия и анализ деятельности подопечного [22].

Таким образом, в ходе исследования на основе анализа деятельности наставника в зарубежной и отечественной психолого-педагогической литературе, можно сказать, что деятельность наставника – это особая форма взаимодействия студента старшего курса со студентами младших курсов, которая позволяет оперативно решить ряд актуальных задач, таких, как помощь неуспевающим, поддержка студентов в процессе адаптации к новым условиям, включение их в жизнь университета.

Наставником является студент старших курсов, закрепляемый за академической группой, основная задача которого успешная адаптация членов академической группы к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию, а также помощь подопечным на протяжении периода их обучения в вузе.

Деятельность наставника является особым видом педагогической деятельности, в основе которой лежат субъект-субъектные отношения более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного, направленные на реализацию потенциала подопечного, повышение уровня его самостоятельности и социализации, личностного и (или) профессионального развития.

Условиями успешного взаимодействия субъектов наставнической деятельности являются соблюдение принципов добровольности, принятия своей роли, наличие объединяющих факторов (общность интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, взаимное уважение и доверие, эмоциональная близость и чувство привязанности, совместная деятельность), а также готовность к наставническому взаимодействию. Для наставника это ориентация на работу с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость новым идеям. Для подопечного – ориентация на развитие, открытость новым идеям.

Деятельность наставника характеризуется целенаправленностью, взаимонаправленностью, долговременностью, развивающим и взаимообогащающим потенциалом.

Выделяют следующие этапы деятельности наставника: этап знакомства, формирования основ взаимодействия, этап развития деятельности, направленный на удовлетворения потребностей субъектов, этап достижения результатов, их осмысления и оценки, этап редефиниции (приобретения нового статуса).

Среди методов деятельности наставника в научных источниках чаще

всего упоминаются: интерактивные (беседа, диалог, дискуссия), проблемный и проектный, мастер-класс, консультирование, инструктирование, демонстрация действий и поведения, «научение через наблюдение», наблюдение и анализ деятельности наставника, персонализированная имитация, анализ практических ситуаций, рефлексия и анализ деятельности подопечного.

1.3. Характеристика организации работы наставников в высшем учебном заведении

В любой деятельности для реализации намеченных планов и достижения поставленных целей необходима организация. Существует несколько подходов к определению данного понятия. Организацию рассматривают как объект и как процесс. На основе теории А. Файоля организацию выделяют как одну из функций управления наряду с предвидением, планированием, распределением, координацией, контролем [21]. Рассмотрим организацию как функцию управления более подробно.

Организация (от лат. organize — придаю стройный вид, устраиваю) — деятельность, которая призвана обеспечить условия выполнения плана (задачи) [40].

Организация — функция управления, которая обеспечивает упорядочение технической, экономической, социально-психологической и правовой сторон деятельности управляемой системы на всех ее иерархических уровнях [18].

Л. Е. Бассовский считает, что организация — это процесс, посредством которого происходит распределение задач между отдельными подразделениями или работниками и установление взаимодействия между ними, исходя из размера предприятия, его целей, технологии и персонала [34].

По А. А. Богданову организация – это сознательный разумный процесс искусственного упорядочения и преобразования объективного мира человеком.

А. Н. Митин определил организацию как универсальную функцию управления, которая обеспечивает упорядочивающий воздействия на процесс совместного труда [30].

Таким образом, можно сказать, что организация работы наставников – это функция управления, процесс упорядочивания, согласования, регламентирования действий наставников, для достижения цели деятельности наставника: адаптации членов академической группы первого курса к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному, физическому совершенствованию

Организация работы наставников имеет ряд признаков:

1. наличие цели и задач;
2. наличие организационной структуры управления системой;
3. наличие принципов организации;
4. наличие ресурсов;
5. поэтапность.

Рассмотрим данные признаки более подробно.

Целью организации является создание необходимых условий для реализации поставленных целей [36].

Сущность организации, как функции управления заключается в решении следующих задач:

- построение организационной структуры объединения;
- определение способа управления;
- установление режимов работы подразделений и отношений между ними;
- обеспечение ресурсами;
- создание внутренней культуры.

Организационную структуру можно изобразить в виде схемы, которая

отражает подразделения, их группировку, координацию и показывает состав отделов, секторов и других линейных и функциональных единиц объединения.

Выделяют следующие виды структур управления:

1. Линейная организационная структура – характеризуется тем, что во главе каждого подразделения находится руководитель, наделенный всеми полномочиями и осуществляющий единоличное руководство подчиненными ему работниками.

2. Функциональная организационная структура – подразумевает деление организации на отдельные элементы, каждый из которых имеет свои четко определенные задачи и обязанности.

3. Линейно-функциональная организационная структура управления представляет собой «шахтный» принцип построения и специализации процесса управления по функциональным подсистемам организации.

4. Дивизиональная организационная структура управления подразумевает функционирование нескольких пространственно отделенных друг от друга самостоятельных подразделений. Каждое из них имеет свою сферу деятельности, при этом все подразделения объединены между собой и с общим центром производственными, финансовыми и административными связями.

Влияние на структуру организации оказывает избранный способ управления. Именно он определяет ее топологию. Выделяют единовластный и соучастный способы управления. Единовластие подразумевает управление, которое производится без учета мнения коллектива.

Соучастие призвано привлечь сотрудников к управлению предприятием. При таком способе управления все члены группы имеют право знать цели организации, ее финансовое состояние, высказывать свое мнение и свои предложения. Соучастное управление – сильный мотивирующий фактор.

Как показывает анализ литературы, в настоящее время в России система наставничества не имеет широкого распространения и является направлением деятельности студенческого самоуправления только в некоторых структурных подразделениях университета. В. М. Певзнер определяет студенческое самоуправление как самостоятельную общественную деятельность студентов по реализации функций управления высшим учебным заведением, которая осуществляется в соответствии со стоящими перед студенческими коллективами целями и задачами [35].

Для наставничества в России характерна линейная организационная структура, так как наставники академических групп взаимодействуют наравне и подчиняются куратору первого курса или руководителю отдела/департамента воспитательной работы. Иногда избирается председатель совета наставников, который является руководителем студенческого объединения, но он также подчиняется куратору или руководителю отдела воспитательной работы. Также деятельность наставников характерна соучастным способом управления.

В основе организации работы наставников лежит комплексно-целевой подход.

Комплексно-целевой подход - это такой подход, при котором руководитель ориентируется на достижение конечного результата в логике поэтапного действия: формирование целей, разработка и реализация комплекса.

В основе комплексно-целевого подхода лежит установление целей развития системы, разработка различных вариантов ее достижения, отбор наиболее результативных вариантов и формирование на их основе комплексов мероприятий [36].

Особенности применения комплексно-целевого подхода в организации работы наставников:

- сложность и новизна выполняемых работ;
- зависимость конечных целей от множества промежуточных

результатов;

- целевое распределение и использование ресурсов;
- наличие сложных связей между исполнителями, промежуточными результатами.

Данный подход предполагает, что при проведении какой-либо разработки должны учитываться все ее элементы, иначе цель разработки не будет достигнута. Главным условием успешного применения этого подхода является постоянный контроль на всех уровнях.

Существует два основных принципа организации работы наставников:

- принцип единства целей, предполагает, что куратор или руководитель отдела/департамента воспитательной работы и наставники должны взаимодействовать между собой, для того чтобы достигнуть общую цель;
- принцип результативности, заключающийся в том, что организация деятельности наставников должна способствовать достижению цели в заданные сроки с наименьшими затратами.

Организация работы наставников выстроена на основе управленческой деятельности.

Управленческая деятельность – это процесс запланированного, целенаправленного и непрерывного воздействия на объект с целью достижения необходимых результатов.

Осуществлением организации работы наставников в вузе занимается куратор первого курса или заместитель руководителя учебного подразделения или департамента/отдела по воспитательной работе.

Организация работы наставников выполняется непрерывно, многие вопросы решаются одновременно по горизонтальному и по вертикальному уровню. Упрощенно этот процесс выглядит следующим образом:

- установление общих целей для данного периода;
- подготовка конкретных планов работ;
- формирование ресурсного обеспечения для выполнения

мероприятий плана;

- наделение наставников полномочиями;
- координация деятельности наставников.

Планирование - это стадия процесса управления, на которой определяются цели деятельности, необходимые для этого средства, а также разрабатываются методы, наиболее результативные в конкретных условиях. Применение планирования в деятельности руководителя деятельности наставников дает преимущества: способствует более рациональному использованию ресурсов, проясняет возникающие проблемы, дает возможность подготовки к использованию будущих благоприятных условий [36].

Один человек не в состоянии, даже имея в своем распоряжении все необходимые средства, обеспечить достижение общих целей – для этого необходима четкая и скоординированная работа всего коллектива, а это невозможно без определения сфер ответственности каждого наставника. Определить эти сферы ответственности, а также установить их границы и позволяет делегирование полномочий. Делегирование полномочий означает передачу ответственности за выполнение части работы, за которую в целом, тем не менее, продолжает нести ответственность руководитель.

Таким образом, понятие делегирование полномочий включает в себя такие понятия как полномочия и ответственность, без которых оно немыслимо.

Полномочия – это ограниченное организационно закрепленное право использовать ресурсы совета наставников и направлять усилия его членов на выполнение определенных задач.

Ответственность – это обязательство выполнить поставленные задачи и отвечать за их удовлетворительное решение.

Ответственность определяет круг решаемых задач, полномочия дают все необходимое для их решения[36].

Делегирование позволяет руководителю передать часть своих задач

подчиненным. Это помогает куратору или руководителю отдела/департамента воспитательной работой освободить себя для решения задач, требующих большей значимости, таких, например, как стратегическое планирование и управление. Вместе с тем, делегирование создает возможность для профессионального роста наставников. Делегирование полномочий также может служить инструментом их поощрения, способом вовлечения (особенно молодых) наставников. Кроме того, расширение полномочий наставника повышает его автономность и дееспособность, значительно упрощая управление всем коллективом.

Для специалиста в области образования организация работы наставников предполагает формализованную структуру должностных обязанностей с распределением заданий, полномочий, ролей, ответственности, ресурсов и т.д.

Для организации успешного функционирования используется множество ресурсов: кадровые, нормативно-правовые, информационно-методические и временные. Ресурсы – это совокупность социальных и интеллектуальных сил, которые могут быть использованы для создания материальных благ и оказания услуг.

Под кадровыми ресурсами понимают весь состав совета наставников. Как правило, это по 2-3 наставника на академическую группу. Для того, чтобы организация работы наставников была результативна, личностные качества и навыки наставника должны соответствовать требованиям, предъявляемым наставнику в соответствии с положением о наставнике, у наставника, должны быть сформированы основные компетенции, необходимые для обеспечения результатов деятельности наставников, необходима непрерывность профессионального развития наставников. Также к кадрам можно отнести студенческий актив учебного подразделения и различные отделы и объединения университета: отделы психолого-педагогической службы, центр содействия занятости/трудоустройства студентов, департаменты/отделы по внеучебной и воспитательной работе,

отдел социальной работы, профком, здравпункт и многие другие.

Под нормативно-правовыми ресурсами понимают все нормативные документы, в соответствии с которыми осуществляется воспитательная деятельность в вузе. К ним относятся:

- Федеральный закон "Об образовании в РФ";
- Стратегия развития воспитания в РФ, Стратегия развития молодежи РФ ;
- Государственная программа Свердловской области «Развитие физической культуры, спорта и молодежной политики в СО;
- Устав, правила внутреннего распорядка Университета;
- план воспитательной работы со студентами вуза, подразделения;
- положение о Студенческом самоуправлении университета, учебного подразделения;
- • инструкция, положение, по деятельности куратора и наставников академической студенческой группы и др.

Это говорит о том, что наставничество в вузах является не самопровозглашенным институтом. Оно имеет правовую и нормативную базу. Наставник в своей работе опирается на планы и инструкции, имеет обязанности и функции, на него возлагается определенная роль в процессе воспитания и обучения.

Информационно-методическими ресурсами можно считать документы, которые содержат информацию о сути деятельности наставников студентов-первокурсников, а также информацию по данному виду деятельности рекомендательного характера.

Также важно отметить наличие и ограничение деятельности временным ресурсами. Особенно плотно наставники взаимодействуют со своими подопечными на первом году обучения последних. Это связано с активным процессом адаптации к условиям жизни в ВУЗе. Однако, наставник закрепляется за академической группой на весь период обучения подшефных и интенсивность взаимодействия варьируется. Таким образом,

организация работы одного наставника длится 4-5 лет. Вдобавок, временем ограничено время встречи совета наставников и руководителей объединения. Час куратора или собрание совета наставников проходит один раз в неделю.

Необходимо отметить потребность формирования внутренней культуры системы наставничества, под которой подразумевается система ценностей, норм поведения и убеждений, сложившихся в студенческом объединении, и проявляется в отношениях наставников, с учебным подразделением и с внешней средой. Такая культура должна быть характерна высокой чувствительностью к изменениям внешней среды, научно-техническому прогрессу и общим для организации ценностям (честность, участие, диалог, открытость, делегирование и доверие).

Организация работы наставников представляет собой процесс группировки различных видов деятельности, необходимых для достижения поставленных целей: кто и что делает, кто кому подчиняется, кто где получает информацию, кому отдает результаты и т.д.

В научной литературе выделяют основные этапы организации:

Информационно-аналитический этап – определение исходного состояния деятельности наставников.

Мотивационно-целевой этап – формирование мотивационно-ценностных установок наставников на повышение уровня знаний, умений и навыков и осуществление деятельности, способствующей успешной адаптации студентов первого курса к студенческой жизни.

Планово-прогностический этап – определение стратегии и тактики осуществления деятельности по организации работы наставников

Организационно-исполнительский этап – организация деятельности по организации работы наставников.

Контрольно-диагностический этап – установление соответствия полученных результатов запланированным.

Регулятивно-коррекционный этап – регулирование и внесение корректив в процесс организации работы наставников [31].

Наставники академических групп подчиняются куратору первого курса, который в свою очередь подчиняется руководителю отдела/департамента по воспитательной работе.

В полномочия руководителя отдела/департамента по воспитательной работе учебного подразделения:

- Организация воспитательного процесса, распределение функциональных обязанностей членов коллектива;
- сотрудничество с отделами по учебной работе;
- финансовые вопросы (приобретение литературы, необходимых материалов);
- работа с родителями;
- ознакомление наставников с их правами и обязанностями;
- обеспечение доступа наставников к документам, юридической и методической литературе по осуществлению деятельности, способствующей успешной адаптации членов академической группы к студенческой жизни [31].

Полномочия куратора первого курса включают:

- ознакомление совета наставников с существующими нормативными документами регламентирующими деятельность наставника;
- определение места деятельности наставника в общем образовательном пространстве учебного подразделения, его связи с другими направлениями;
- проведение методических мероприятий;
- участие в распространении опыта работы вуза по деятельности наставника;
- подготовка наглядного материала, литературы;
- работа с родителями;
- создать условия для осознания наставниками того, что решающее значение для успешной адаптации членов академической группы

к студенческой жизни, имеет уровень квалификации культуры и организованности самих наставников.

Таким образом, при взаимодействии со студентами первого курса наставники должны знать: законы, постановления, распоряжения, приказы, другие нормативные документы, локальные нормативные акты и, регламентирующие деятельность университета, а также методические и нормативные материалы по организации воспитательной деятельности учебного подразделения и университета; основные современные принципы организации и теории воспитательной работы среди студентов университета, передовой отечественный и зарубежный опыт; основы правил техники безопасности, противопожарной безопасности; средства вычислительной техники, коммуникации и связи; сущностную природу общечеловеческих ценностей и естественно-субъективного права, их место и роль в гуманизации образования; особенности возрастной категории студентов первого курса; права и обязанности студентов; свои права, обязанности и ответственность как наставника академической группы; средства, способы, формы, методы взаимодействия со студентами первого курса; права, обязанности и ответственность родителей как участников педагогического процесса.

Должны уметь: строить взаимоотношения с коллегами, курируемой группой их родителями (законными представителями) на гуманистических принципах; организовать и осуществить наставническую деятельность в соответствии с существующим законодательством и нормативно-правовыми актами, регламентирующими деятельность наставника.

Качества, которыми должны обладать: широкий кругозор, коммуникабельность, ответственность, активность, мобильность, дружелюбие, отзывчивость, целеустремленность, трудолюбие, открытость, терпение, оптимизм.

Таким образом, под организацией работы наставников мы будем понимать процесс упорядочивания, согласования, регламентирования

действий наставников, для достижения цели деятельности наставника: адаптации членов академической группы первого курса к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному, физическому совершенствованию.

В основе организации работы наставников лежит комплексно-целевой подход. Для системы наставничества в России характерна линейная организационная структура управления и соучастный способ управления.

Делегирование полномочий позволяет руководителю передать часть своих задач подчиненным. Это помогает куратору или руководителю отдела/департамента воспитательной работой освободить себя для решения задач, требующих большей значимости, таких, например, как стратегическое планирование и управление. Вместе с тем, делегирование создает возможность для профессионального роста наставников, служит инструментом их поощрения, способом вовлечения наставников.

Выделяются ресурсы и этапы организации работы наставников. Ресурсы: кадровые, нормативно-правовые, информационно-методические, временные. Этапы: мотивационно-целевой, планово-прогностический, организационно-исполнительский, контрольно-диагностический, регулятивно-коррекционный.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень адаптированности первокурсников к студенческой жизни: учебному процессу, учебной группе, ориентации в правах и обязанностях, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитие профессиональных качеств, знаний, умений наставников.

Управление деятельностью наставников будет более результативно, если будет создан комплекс мероприятий по организации работы наставников, учитывающий основные этапы организации.

Глава 2. Опыт организации работы наставников со студентами-первокурсниками в Институте социального образования Федерального государственного бюджетного общеобразовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»

2.1. Анализ организации работы наставников в Институте социального образования

Институт социального образования Уральского государственного педагогического университета (далее Институт, ИСОбр) является структурным подразделением университета, действует на основании Устава УрГПУ и Положения об Институте социального образования. Институт является высшим учебным заведением, имеет свое наименование, печать, субсчет и обособленный учет в бухгалтерии УрГПУ. Институт не является юридическим лицом.

Основными целями деятельности и развития Института социального образования являются:

- удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии посредством получения высшего и послевузовского профессионального образования, а также дополнительного профессионального образования;
- удовлетворение потребностей общества и государства в квалифицированных специалистах с высшим и средним профессиональным образованием, в научно-педагогических кадрах высшей квалификации;
- развитие науки посредством научных исследований научно-педагогических работников и обучающихся, использование полученных результатов в образовательном процессе;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников с высшим образованием, научно-педагогических работников

высшей квалификации, руководящих работников и специалистов по профилю института;

- совершенствование механизма обеспечения качества образования;
- сохранение и приумножение нравственных, культурных и научных ценностей общества;
- воспитание у обучающихся чувства патриотизма, любви уважения к народу, национальным традициям и духовного наследия России, бережного отношения к репутации института и вуза;
- формирование об учащиххся гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократии;
- распространение знаний среди населения, повышение его образовательного уровня;
- совершенствование управленческой структуры института.

Деятельность института направлена на повышение качества и эффективности использования кадрового потенциала и финансового и материального обеспечения подготовки специалистов в условиях многоуровнего и вариативного университетского образования путём разработки реализации единой образовательной политики в области гуманитарных наук и социального образования. Он несёт ответственный за качество преподавания социальных и коммуникативных дисциплин, связанных с направлениями подготовки бакалавриата и утверждёнными в институте профилями:

- «Управление воспитательной работой и правоведение»;
- «Международные отношения»;
- «Управление воспитательной работой»;
- «Социальная работа»;
- «Реклама связи с общественностью».

Основными видами деятельности Института социального образования являются:

- удовлетворение потребности личности в интеллектуальном, культурном и нравственном в развитии посредством получения высшего и после вузовского профессионального образования в области социальной работы, социальной педагогики и межкультурной коммуникации;
- реализация образовательных программ всех уровней высшего профессионального, после вузовского профессионального образования, дополнительных профессиональных образовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, федеральными государственными требованиями, а также заказами работодателя подготовка специалистов;
- переподготовка и повышение квалификации специалистов социальной сферы, системы общего и дополнительного образования, преподавателей вузов и колледжей, специалистов по пиару и рекламе, специалистов по международным отношениям;
- организация проведения фундаментальных, поисковых и прикладных научных исследований и разработок по профилю института;
- формирование обучающихся гражданской позиции а также способности к социально адаптации современных условиях;
- распространение знаний среди населения, павшие него образовательного и культурного уровня;
- издательская деятельность, направленная на удовлетворение потребностей УрГПУ, вузов и колледжей региона в научной и методической литературе;
- повышение квалификации и профессиональной переподготовки специалистов с высшим профессиональным образованием, педагогических и научно-педагогических кадров высшей квалификации.

В 2017-2018 учебном году в Институте социального образования ведется обучение 16 академических групп с общей численностью студентов – 274 человека. На первом курсе обучается 57 человек по 2 направлениям подготовки: «Управление воспитательной работой и правоведение» – 25

человек и «Мировая политика и международный бизнес» - 32 человека.

Институт социального образования является первым структурным подразделением УрГПУ, внедрившим деятельность наставников в практику. Деятельность наставников в институте непрерывно осуществляется более 15 лет.

Организация работы наставников имеет ряд признаков:

1. наличие цели и задач;
2. наличие организационной структуры управления системой;
3. наличие принципов организации;
4. наличие ресурсов;
5. поэтапность.

Цель организации работы наставников – создание условий для достижения целей деятельности наставников, а также развития и формирования профессионально-личностных качеств наставников как будущих специалистов с предоставлением возможности для самореализации.

В рамках нашего исследования был проведен анализ документов (устав, должностные инструкции, положения и др.), который позволяет сделать вывод, что в данном структурном подразделении вуза организацией работы наставников занимается куратор первого курса и заместитель директора по воспитательной работе Института социального образования.

Наставники взаимодействуют с дирекцией, деканатом, воспитательным отделом института и подчинены куратору 1 курса, который в свою очередь подчиняется заместителю директора по воспитательной работе.

Для деятельности наставников, как системы в Институте социального образования характерна линейная организационная структура управления и соучастный способ управления. Схема организационной структуры деятельности наставников ИСОбр представлена на рисунке 1.

Организация работы наставников реализуется в соответствии с двумя основными принципами: принципом единства целей и принципа результативности.

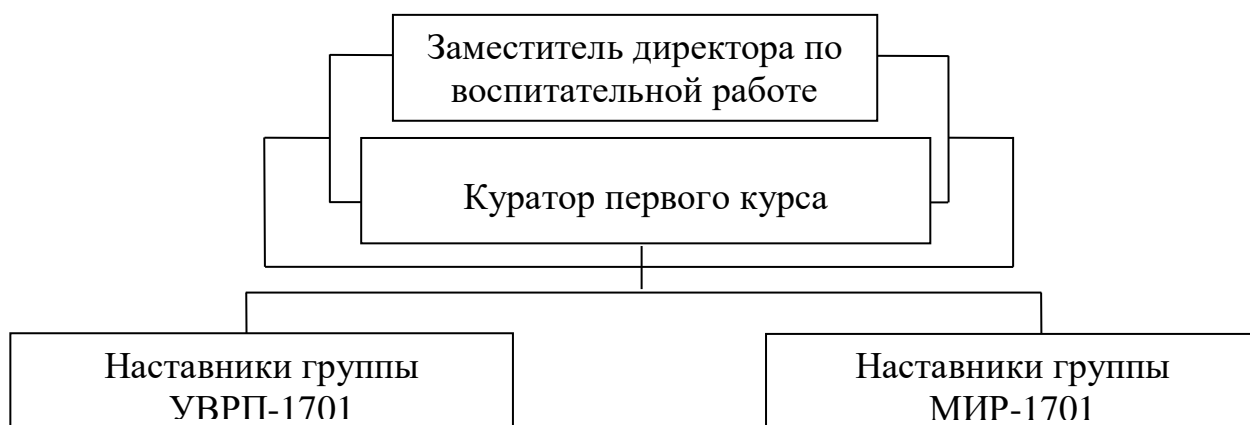


Рис. 1. Схема организационной структуры деятельности наставников ИСОбр

Принцип единства целей, предполагает, что заместитель директора по воспитательной работе, куратор первого курса и наставники взаимодействуют между собой, для того чтобы достигнуть общую цель, которой является адаптация студентов первого курса к студенческой жизни и создание условий, благоприятных для становления будущего специалиста, то есть создание единого коллектива группы, формирование активной гражданской позиции и профессионально-личностных качеств студентов первого курса с предоставлением возможности для самореализации;

Принцип результативности, заключающийся в том, что организация деятельности наставников способствует достижению цели в заданные сроки с наименьшими затратами.

Организация работы наставников в Институте социального образования обеспечена кадровыми, нормативно-правовыми, информационно-методическими и временными ресурсами.

Под кадровыми ресурсами понимают весь состав совета наставников. В 2017-2018 учебном году это по 3 наставника на 2 академические группы первого курса. Также к кадрам можно отнести студенческий актив учебного подразделения и различные отделы и объединения университета: отделы психолого-педагогической службы, центр содействия трудоустройства студентов, департамент социальной и воспитательной работы, центр культуры и досуга, центр реализации студенческих проектов и программ,

профком, здравпункт и многие другие.

К нормативно-правовым ресурсам относятся все нормативно-правовые документа, в соответствии с которыми осуществляется организация работы наставников. К ним относятся:

- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012,
- Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года от 29 мая 2015 г.;
- Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года от 05.02.2007 г.;
- Государственная программа Свердловской области «Развитие физической культуры, спорта и молодежной политики в Свердловской области до 2020 года» от 29.10.13
- Устав, правила внутреннего распорядка, программа развития, УрГПУ;
- Положения УрГПУ: о материальной поддержке обучающихся, о назначении стипендии, объединённого совета обучающихся;
- Правила проживания в общежитии;
- Комплексный план воспитательной работы УрГПУ, план работы воспитательного отдела ИСОБр на учебный год;
- Должностная инструкция заместителя директора института по воспитательной работе;
- Программа и план по адаптации студентов первого курса ИСОБр;
- Положение о Студенческом самоуправлении УрГПУ, ИСОБр;
- Положения о наставнике академической группы ИСОБр, кураторе первого курса ИСОБ;
- Дневник, отчет наставников.

К информационно-методическим ресурсам относятся документы, которые содержат информацию о сути деятельности наставников студентов-

первокурсников, а также информацию по данному виду деятельности рекомендательного характера. К данному виду ресурсов так же можно отнести уже вышеперечисленные Положения о наставнике академической группы и кураторе первого курса ИСОбр, дневник наставника.

В соответствии с положением о наставнике академической группы Института социального образования от 01.10.2013 года, Наставничество – это система взаимодействия студента старшего курса (наставника) с первокурсниками, цель которой – адаптация членов академической группы (1,2 курса) к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию [35].

Поставленная цель деятельности наставников в ИСОбр предполагает решение следующих задач:

- создание актива студентов в академических группах, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческого самоуправления;
- содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию интеллигентности, гражданственности, созданию сплоченного идей обогатенного знаниями коллектива;
- на основе изучения индивидуальных особенностей студентов помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни;
- совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;
- повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;
- формирование у первокурсников чувства гордости за специальность, институт, университет;
- мотивация к участию в мероприятиях различного уровня, учебной деятельности, саморазвитию и самосовершенствованию.

Как видим, данная цель деятельности охватывает только первый и второй курс обучения подопечных и не подразумевает сопровождение студентов и оказание им помощи на протяжении всего периода обучения.

Обозначенные цели и задачи определяют направления работы наставника:

1. изучение социального паспорта группы;
2. помощь в адаптации и сплочение группы;
3. проведение часов наставника;
4. контроль проживания в общежитии;
5. внеучебная деятельность;
6. учебная деятельность.

В Институте социального образования работа студентов-наставников, обучающихся на педагогическом направлении подготовки, может быть зачтена в качестве практики.

В соответствии с выделенными направлениями разработаны критерии оценки работы наставников. Основными критериями являются:

1. академическая успеваемость студентов первого курса, которая оценивается по итогам сданных сессий;
2. соблюдение студентами первого курса правил проживания в общежитии. Показателем является количество нарушений правил, зафиксированных в договоре найма помещения (комнаты) в общежитии;
3. активность студентов первого курса в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности университета, показателем которой является портфолио академической группы, учитывающее участие и результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях каждого студента;
4. сохранность контингента обучающихся;
5. уровень адаптированности студентов первого курса к жизни в вузе, который замеряется по окончании первого и второго семестра обучения.

Также воспитательным отделом института введен конкурс «Лучшая академическая группа 1 курса ИСОбр», который также является показателем работы наставников, так как в конкурсе учтены и представлены в виде отдельных этапов все вышеперечисленные критерии оценки работы наставников:

1 этап – конкурс паспортов академической группы. Паспорт представляет собой документ, содержащий сведения о результатах сессии первокурсников, количество пропущенных и посещенных учебных занятий, количество и перечень мероприятий разных уровней и направлений, в которых приняли участие первокурсники в первый год обучения в вузе.

2 этап – интеллектуальная игра «Что? Где? Когда?», показывающая общий уровень эрудированности первокурсников.

3 этап – проведение мероприятия. Данный этап позволяет первокурсникам самостоятельно организовать мероприятие, разделив обязанности между собой, что позволяет оценить сплоченность группы и навыки совместной работы, достижения общей цели.

4 этап – создание профориентационного ролика об Институте социального образования. Отражает отношение первокурсников к институту и способствует формированию чувства гордости за специальность, институт, университет.

5 этап – творческий, подразумевающий творческое представление группы и старосты группы, а также подведение итогов за весь конкурс по сумме баллов за все, предыдущие этапы.

Отчеты о проделанной работе наставники представляют на отчетных конференциях в конце первого и второго семестра учебного года в виде заполненных документов, которые так же содержат информацию по критериям оценки работы наставников.

Каждый из наставников заполняет 2 документа: дневник и отчет наставника.

Заполненный дневник содержит:

1. цели и задачи наставничества;
2. план задания практики студентов – наставников;
3. годовой план работы;
4. описание содержания деятельности наставника в соответствии с планом;
5. лист самооценки степени выраженности личностных и профессиональных качеств и степени готовности к самостоятельной профессиональной деятельности;
6. анализ собственной деятельности в процессе практики.

Отчет содержит:

1. схему организационно-управленческой структуры подразделения;
2. схему взаимодействия наставника с академической группой;
3. описание мер социальной поддержки студентов;
4. анализ успеваемости и посещаемости учебных занятий студентами академических групп;
5. социальный портрет группы;
6. социально – педагогическую характеристику на студента;
7. акт обследования жилищно-бытовых условий студентов;
8. анализ внутри коллективных отношений в академической группе;
9. методическую разработку внеучебного мероприятия (мероприятие, которое академическая группа организует самостоятельно);
10. лист самооценки профессиональной деятельности практиканта;
11. отзыв куратора 1 курса ИСОбр;
12. предложения по совершенствованию организации практики наставников.

Наставником академической группы может быть назначен студент старшего курса ИСОбр, активно участвующий в деятельности органов студенческого самоуправления института и не имеющий академических

задолженностей.

Назначение наставников производится по предложению заместителя директора по воспитательной работе и распоряжению директора института. Наставник закрепляется за группой на 1-2 курс обучения.

Работу наставников организует куратор первого курса Института социального образования. На должность куратора назначается лицо из числа профессорско-преподавательского состава, работников кафедр, лабораторий, отделов, имеющих стаж работы в университете не менее года. В рамках своей деятельности куратор:

- организует изучение наставниками индивидуальных особенностей студентов и жизни группы, используя педагогический анализ документации, опросы, анкетирование;
- координирует сотрудничество наставников с подразделениями университета, психологической службой по оказанию студентам возможной помощи в решении возникающих проблем;
- консультирует наставников по вопросам планирования и организации внеучебной деятельности группы с учетом индивидуального подхода к студентам, основанного на знаниях интересов, быта, наклонностей, состояния здоровья;
- контролирует ведение отчетной документации наставника и другой документации;
- сопровождает координирование наставниками самоопределения, самовоспитания, саморазвития обучающихся, формирования коллектива, развития творческих способностей, взаимоотношений с другими участниками образовательного процесса
- корректирует деятельность наставников на основании выявленных по итогам анализа несоответствий.

Куратор подчиняется заместителю директора института по воспитательной работе, который также является организатором работы наставников.

В полномочия заместителя директора по воспитательной работе входит:

- осуществлять направление воспитательной работы со студентами в институте и общежитии;
- осуществлять координацию деятельности студентов-кураторов, органов студенческого самоуправления;
- организовывать социологическое, психолого-педагогическое обеспечение воспитательной работы;
- обеспечивать своевременность предоставления и качество ведения документации по воспитательной работе;
- организовывать методическое сопровождение наставников академических групп и органы студенческого самоуправления;
- участвовать в работе стипендиальной комиссии института, в распределении средств материального поощрения;
- входить в состав Совета общежития, где проживают студенты института;
- участвовать в распределении финансовых средств института, выделенных на организацию воспитательной деятельности.

Таким образом, нормативно-правовые акты по организации работы наставников в институте представлены в полном объеме.

Организация работы наставников ограничена временем. Наставники академических групп первого курса начинают свою работу 29 августа, оповещая первокурсников о торжественной линейке последнего звонка, и заканчивают, когда все студенты подопечной группы сдадут экзаменационную сессию. В течение года наставники 1 раз в неделю посещают час куратора, где происходит согласование и корректировка плана работы наставников.

Организация работы наставников должна вестись планомерно и включать мотивационно-целевой, планово-прогностический, организационно-исполнительский, контрольно-диагностический,

регулятивно-коррекционный этапы. Организация работы наставников в Институте социального образования ведется в соответствии с планом работы наставников и не имеет четко расписанных этапов.

Проанализировав организацию работы наставников в Институте социального образования в соответствии с признаками организации как процесса, можно сделать вывод что имеется цель организации, заключающаяся в создании условий для достижения целей деятельности наставников, а также развитии и формировании профессионально-личностных качеств наставников как будущих специалистов с предоставлением возможности для самореализации. Для организации работы наставников характерна четкая линейная организационная структура управления. Организация осуществляется в соответствии с принципами единства целей и результативности, а также обеспечена кадровыми, нормативно-правовыми, информационно-методическими, временными ресурсами, которые представлены в полной мере. Чтобы определить слабые и сильные стороны такой организации работы наставников на практике, необходимо изучить результаты работы наставников и определить отношение самих наставников к их деятельности.

2.2. Диагностика результатов организации работы наставников со студентами-первокурсниками Института социального образования

В ходе диагностики опыта организации работы наставников со студентами-первокурсниками в Институте социального образования Федерального государственного общеобразовательного учреждения высшего образования «УрГПУ» на начальном был применен опросный метод – интервью, респондентами которого стали наставники.

Были опрошены 6 наставников студентов первого курса 2017-2018 учебного года. Результаты интервью позволили нам проанализировать мотивы, которые движут студентами, желающими стать наставниками, их

ожидаемые результаты данной деятельности.

На вопрос «Почему/зачем решили стать наставником» 4 респондента ответили, что хотят помочь ребятам как можно быстрее привыкнуть к жизни в вузе, 1 человек ответил, что хочет поделиться опытом, который получил сам на первом курсе и еще 1 человек был мотивирован желанием научиться новому в ходе работы со студентами первого курса. Ответы в процентном соотношении представлены на рисунке 2.

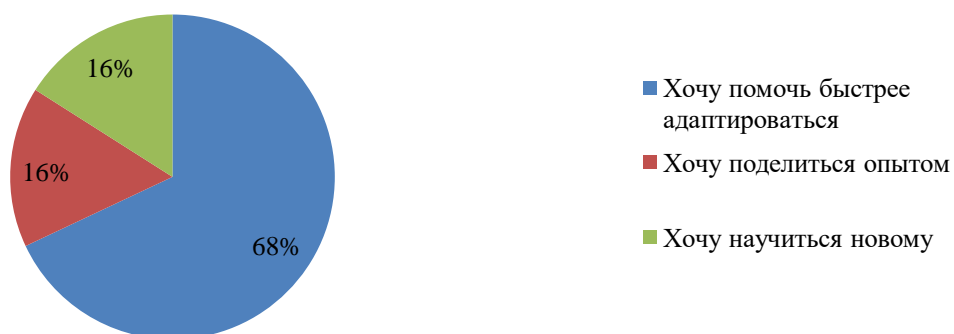


Рис.2. Ответы на вопрос «Почему/зачем решили стать наставником?»

Всеми наставниками были даны похожие ответы на вопрос, «Какими знаниями, навыками, качествами должен обладать наставник?». 100% опрошенных ответили, что наставник должен знать особенности, потребности и проблемы студентов первого курса, иметь опыт решения этих проблем. Наставник должен быть дружелюбным, ответственным, эрудированным, инициативным, уверенным в себе, уметь находить подход к людям.

После, наставников спросили «Какими знаниями, навыками, качествами из вышеперечисленных обладаете вы сами?». На данный вопрос 5 опрошенных ответили, что обладают всеми перечисленными знаниями, навыками и качествами. Также было отмечено, что 1 наставник не ко всем людям может найти подход. Полученные ответы на данный вопрос представлены в процентном соотношении на рисунке 3.

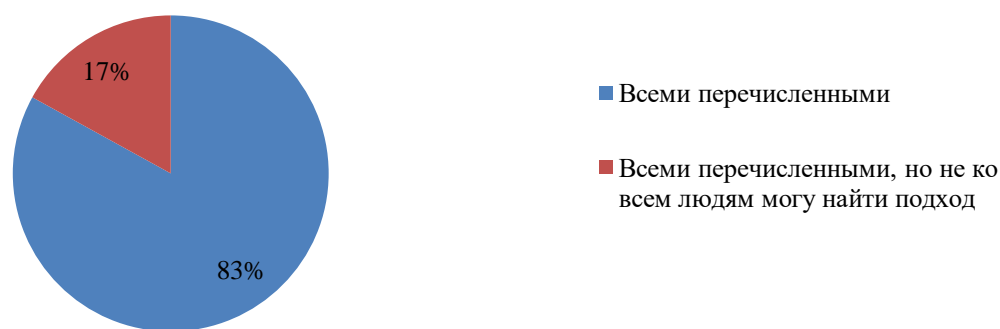


Рис.3. Ответы на вопрос «Какими знаниями, навыками, качествами из вышеперечисленных обладаете вы сами?»

Мнения о том, что является положительным результатом работы наставника, разделились. 3 опрошенных ответили, что показателем для них будет сплоченность группы, хорошая успеваемость у всех студентов, отсутствие отчисленных. Еще трое наставников положительным результатом работы назвали победу подопечных в смотре-конкурсе на звание «Лучшая академическая группа первого курса ИСОбр» текущего года и признание пользы помощи, оказанной наставником, что подчеркивает потребность наставника в общественном признании и выделяется нами как мотив к становлению наставником. Количество ответов, полученных на вопрос «Что для Вас является положительным результатом работы наставника?» представлены в процентном соотношении на рисунке 4.

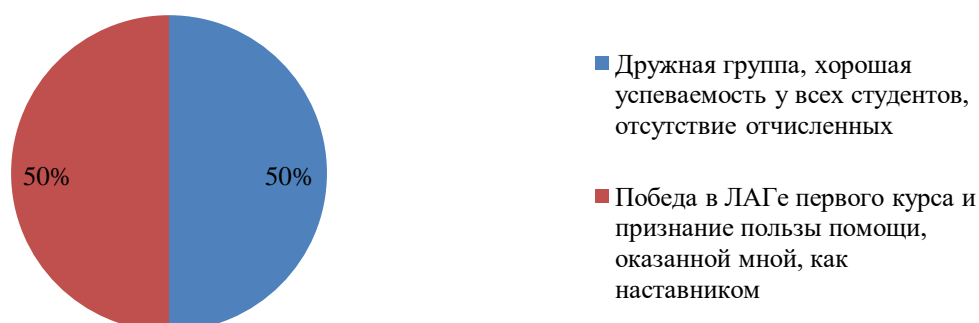


Рис.4. Ответы на вопрос «Что для Вас является положительным результатом работы наставника?»

Одним из основных результатов правильной организации работы наставников является успешная адаптация студентов первого курса к студенческой жизни. В связи с этим, в конце первого семестра 2017-2018 учебного года было проведено исследование уровня адаптированности студентов-первокурсников к академической группе и учебной деятельности с применением методики Т.Д. Дубовицкой и А.В. Крыловой «Адаптированность студентов в вузе» (см. Приложение 1).

В исследовании принимало участие 25 студентов академической группы 1 курса ИСОбр ФГБОУ ВО УрГПУ.

Уровень адаптированности студентов был изучен по двум составляющим: уровню адаптированности к учебной группе и уровню адаптированности к учебной деятельности. Уровень адаптированности первокурсников по каждой из составляющих был выявлен путем тестирования. Студентам был представлен набор из 16 суждений, по отношению к которым они выразили степень своего согласия, поставив соответствующую их мнению цифру напротив номера суждения. Были даны следующие варианты ответов: «Да», «Трудно сказать» и «Нет».

Уровни адаптированности к учебной группе и учебной деятельности определялись в соответствии с полученными баллами, представленными в таблице 1.

Таблица 1

Уровень адаптированности студентов первого курса в соответствии с полученными баллами

Адаптированность	Высокий	Средний	Низкий
к группе	12-16 баллов	6-11 баллов	0-5 баллов
к учебной деятельности	12-16 баллов	6-11 баллов	0-5 баллов
в целом	25-32 балла	12-24 балла	0-11 баллов

Исходя из результатов, полученных в ходе исследования (см. Приложение 2), выявлено, что низкий уровень адаптированности к

учебной группе имеют 4 студента. Это свидетельствует о том, студенты испытывают трудности в общении с однокурсниками. Студенты держатся в стороне, проявляют сдержанность в отношениях. Им трудно найти общий язык с однокурсниками, они не разделяют принятые в группе нормы и правила, не встречают понимания и принятия своих взглядов со стороны однокурсников, не могут обратиться к ним за помощью

Средний уровень показали 14 первокурсников, которые находят общий язык с однокурсниками, способны следовать принятым в группе нормам и правилам. Однако существуют некоторые барьеры, препятствующие их полной адаптации к группе

Высокий уровень выявлен у 7 студентов. Они чувствуют себя в группе комфортно, легко находят общий язык с однокурсниками, следуют принятым в группе нормам и правилам. При необходимости могут обратиться к однокурсникам за помощью, способны проявить активность и взять инициативу в группе на себя.

Процентное соотношение полученных результатов в ходе исследования уровня адаптированности студентов первого курса к учебной группе представлено на рисунке 5.

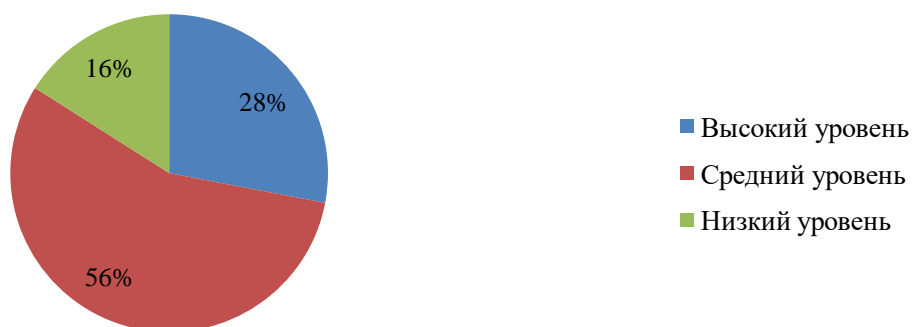


Рис.5. Уровень адаптированности студентов первого курса ИСОбр УрГПУ к учебной группе

Также, по результатам исследования выявлен уровень адаптированности к учебной деятельности и отмечено, что низкий уровень

адаптированности выявлен у 3 студентов. Это говорит о том, что данные студенты с трудом осваивают учебные предметы и выполняют учебные задания; им трудно выступать на занятиях, выражать свои мысли. При необходимости они не могут задать вопрос преподавателю. По многим изучаемым предметам они нуждаются в дополнительных консультациях.

У 13 студентов выявлен средний уровень, который говорит о том, что студент достаточно успешно осваивает учебные предметы, выполняет учебные задания, при необходимости может обратиться за помощью к преподавателю, способен проявлять инициативу на занятиях.

Высокие показатели по шкале адаптированности к учебной деятельности, которые были выявлены у 9 первокурсников, свидетельствуют о том, что студент легко осваивает учебные предметы, успешно и в срок выполняет учебные задания, при необходимости может обратиться за помощью к преподавателю, свободно выражает свои мысли, может проявить свою индивидуальность и способности на занятиях

Полученные результаты в ходе исследования уровня адаптированности студентов первого курса к учебной деятельности представлено на рисунке 6.

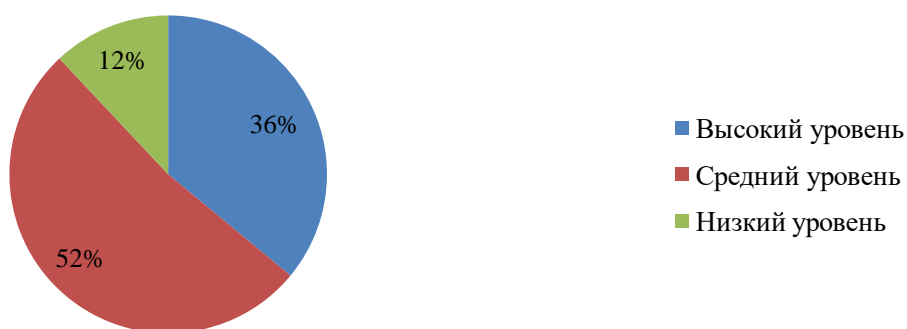


Рис.6. Уровень адаптированности студентов первого курса ИСОбр УрГПУ к учебной деятельности

Обобщенные данные уровня адаптированности студентов первого курса к жизни в вузе по методике Т. Д. Дубовицкой и А. В. Крыловой «Адаптированность студентов в вузе» представлены в таблице 2.

Таблица 2

Обобщенные данные уровня адаптированности студентов первого курса ИСОбр ФГБОУ ВО УрГПУ

Адаптированность	Высокий		Средний		Низкий	
	Количество студентов	% от общего числа	Количество студентов	% от общего числа	Количество студентов	% от общего числа
к группе	7	28%	14	56%	4	16%
к учебной деятельности	9	36%	13	52%	3	12%
к жизни в вузе в целом	8	32%	13	52%	4	16%

Таким образом, результаты диагностики показали, что у некоторых обучающихся 1 курса наблюдается низкий уровень адаптированности к учебной группе и учебной деятельности. Показатели низкого уровня адаптированности к группе выше, чем к учебной деятельности, а показатели высокого уровня адаптированности к учебной группе ниже, чем к учебной деятельности, что говорит о том, что к учебной группе студенты первого курса адаптируются медленнее, чем к учебной деятельности.

Также, в ходе исследования был проведен анализ сохранности контингента студентов-первокурсников и отмечены причины потерь. Результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3

Потери контингента студентов первого курса

Прибыло	Выбыло всего %	Осталось	Причины отчисления				
			Перевод в другое учебное заведение	Самовольный уход	За неуспеваемость	Отсутствие возможности оплаты обучения	Другая причина
29 чел.	13,8%	25 чел.	Студент № 12	Студент № 4 (не сложились отношения с группой)	-	Студент №19	-

Наличие низких показателей адаптации студентов первого курса, как результата работы наставников и наличие потерь контингента обучающихся первого курса говорит о том, что у наставников возникли сложности в работе. Для выявления этих сложностей и проблем был применен опросный метод – взято интервью у наставников (см. Приложение 3).

В интервью, также как и в начале исследования, принимало участие 6 наставников студентов первого курса 2017-2018 учебного года. Результаты, полученные в ходе обработки ответов (см. Приложение 4), позволили нам сравнить представления наставников об успешной работе и собственные результаты наставников, а также определить сложности, с которыми столкнулись наставники.

На вопрос «Что для Вас является положительным результатом работы наставника?» 3 опрошенных ответили, что показателем для них будет сплоченность группы, хорошая успеваемость у всех студентов, отсутствие отчисленных. Еще трое наставников положительным результатом работы назвали победу подопечных в смотре-конкурсе на звание «Лучшая академическая группа первого курса ИСОбр» текущего года и признание пользы помощи, оказанной наставником, что подчеркивает потребность наставника в общественном признании и выделяется нами как мотив к становлению наставником. Количество ответов в процентном соотношении представлены на рисунке 6.



Рис.6. Ответы на вопрос «Что для Вас является положительным результатом работы наставника?»

Результаты, которых достигли ребята, будучи наставниками, были обозначены как «дружная группа, успешно и своевременно сданная первокурсниками первая сессия». Так ответили 4 опрошенных. 2 наставников ответили, что основные результаты – это дружная группа, хорошие отношения между всеми наставниками и группой, «сессия сдана хорошо, идем к победе в ЛАГе первого курса». Полученные ответы в процентном соотношении представлены на рисунке 7.



Рис.7. Ответы на вопрос «Каких результатов Вы достигли, будучи наставником?»

На вопрос «Какие сложности в ходе работы у вас возникли?» 1 опрошенный ответил, что не испытывал никаких трудностей. Все задачи, предполагаемые целью деятельности наставника, были им достигнуты. Еще 1 наставник отметил, что для него было трудно сразу влиться в коллектив наставников и объединиться в команду. Также, было отмечено, что 1 из наставников нуждался в постоянной мотивации к деятельности. 3 наставника подчеркнули, что особенно сложно, оказалось, самостоятельно планировать свою деятельность и работать с документами, которые на их взгляд слишком большого объема и содержат дублирующую информацию. Из-за этого документы в ходе работы наставников использовались и заполнялись не регулярно и никак не помогали работе. Ответы на последний вопрос в процентном соотношении представлены на рисунке 8.

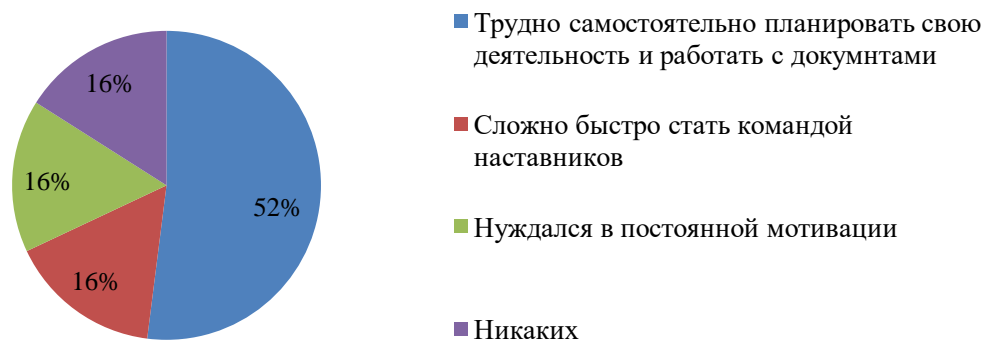


Рис.8. Ответы на вопрос «Какие сложности в ходе работы у вас возникли?»

Проанализировав полученные результаты в ходе исследования, можно отметить, что наличие низкого уровня адаптированности к учебной группе и учебной деятельности у студентов-первокурсников по окончании первого семестра обучения и наличие студентов, которые покинули учебное заведение по собственному желанию, что говорит о том, что у наставников в ходе работы возникли трудности. Ответы полученные в ходе интервью с наставниками позволил выявить, что основные затруднения вызывает работа с документами. Было отмечено, что документы имеют большой объем, содержат дублирующую информацию и неудобные в использовании.

Полученные результаты исследования опыта организации работы наставников со студентами-первокурсниками подчеркивают необходимость создания комплекса мероприятий по организации работы наставников.

2.3. Комплекс мероприятий по организации работы наставников со студентами-первокурсниками в высшем учебном заведении

Как следует из анализа теоретических и эмпирических данных в процессе организации работы наставников со студентами-первокурсниками возникает ряд нерешенных вопросов:

1. наставники испытывают сложности при самостоятельном

планировании и оценке своей деятельности;

2. на начальных этапах работы наставникам недостаточно знаний и умений по работе в команде;

3. наставники нуждаются в постоянной мотивации на протяжении всего периода работы.

Цель комплекса мероприятий – создание условий для продуктивной организации деятельности наставников, развития их профессиональных качеств, знаний, умений в процессе работы со студентами первого курса.

Поставленная цель предполагает решение следующих задач:

- определить исходное состояние деятельности по организации работы наставников в учебном подразделении;
- сформировать мотивационно-ценностные установки наставников для осуществления наставнической деятельности;
- провести первичное обучение наставников;
- совершенствовать нормативно-правовые и информационно-методические материалы по организации работы наставников;
- оказать консультативную помощь наставникам, при возникновении сложностей в ходе их работы.

Сроки проведения: учебный год 2017 – 2018.

При реализации комплекса мероприятий учитываются кадровое, нормативно-правовое, информационно-методическое обеспечение работы наставников со студентами-первокурсниками в высшем учебном заведении.

Нормативно-правовое обеспечение работы наставников включает разработку:

- положения о наставнике академической группы первого курса ИСОбр, в котором прописаны цели, задачи и обозначены обязанности наставника;
- плана работы наставников;
- положения о конкурсе «Лучший наставник ИСОбр».

Информационно-методическое обеспечение включает:

- обеспечение воспитательного отдела института современными учебно-методическими материалами по вопросам адаптации, развития и самореализации студентов.

- формы отчета и дневника наставника;
- усовершенствование сайта института посредством создания вкладки «первокурснику», в которой будут транслироваться проводимые мероприятия для студентов первого курса;

- создание стенда, уголка, ориентированных на основные проблемы первокурсников в области приспособления к учебной группе, учебному заведению, саморазвития и самореализации.

Кадровое обеспечение включает:

- обучение наставников командному взаимодействию;
- профконсультации для наставников по изучению личности студента;
- методические семинары, круглые столы, заседания творческих групп по вопросам адаптации первокурсников к студенческой жизни: учебному процессу, учебной группе, ориентации в правах и обязанностях, а также на тему культурного, интеллектуального, физического совершенствования, самореализации первокурсников.

В соответствии с выделенными П. И. Третьяковым и Т. И. Шамовой этапами организации комплекс мероприятий, включает в себя 5 блоков, такие как: информационно-аналитический, мотивационно-целевой, планово-прогностический, организационно-исполнительский, контрольно-диагностический блоки.

Основной целью мероприятий информационно-аналитического блока комплекса мероприятий по организации работы наставников со студентами-первокурсниками является определение исходного состояния деятельности по организации работы наставников в учебном подразделении. Мероприятия, формы и методы достижения цели, а также ожидаемы результат от мероприятий данного блока представлены в таблице 4.

Таблица 4

Комплекс мероприятий информационно-аналитического блока

Мероприятие	Цель	Формы и методы достижения цели	Ожидаемый результат
1.Первичная диагностика уровня адаптированности студентов первого курса.	Определение исходного уровня адаптированности студентов первого курса.	Тестирование студентов первого курса.	Выявленный уровень адаптированности студентов первого курса.
2.Встреча с наставниками первого курса 2016-2017 и 2017 -2018 учебного года: -проведение самодиагностики наставниками своих знаний об основах наставнической деятельности; -проведение интервью с наставниками наставников 2016-2017 учебного года на предмет затруднений и положительного опыта наставников в своей деятельности	Определение уровня знаний основ работы наставника, выявление затруднений и положительного опыта наставников.	Встреча, беседа с наставниками 1 курса предыдущего учебного года. Анкетирование наставников. Интервью с наставниками.	Осознание наставниками значимости сопровождения студентов первого курса. Выявленный показатель знаний основ работы наставника. Карта затруднений и достижений наставников в осуществлении своей деятельности.

Второй блок комплекса мероприятий направлен на формирование мотивационно-ценностных установок наставников осуществления наставнической деятельности. Основные мероприятия и ожидаемые результаты от них представлены в таблице 5.

Таблица 5

Комплекс мероприятий мотивационно-целевого блока

Мероприятие	Цель	Формы и методы достижения цели	Ожидаемый результат
1.Семинар для наставников.	Знакомство наставников с основными нормативно-правовыми документами осуществления наставнической	Собрание, семинар.	Самоопределение наставника в нормативно-правовом поле наставнической деятельности; ценностно-смысловых

	деятельности, а также осмысление, выбор и принятие наставниками методологических ориентиров и ценностно-смысловых установок осуществления наставнической деятельности.		установок осуществления деятельности наставников.
2. Создание и внедрение положения по конкурсу «Лучший наставник ИСОбр».	Мотивация наставников к активной работе и самосовершенствованию на протяжении всего учебного года.	Создание положения.	Сформированность ценностно-смысловых установок осуществления деятельности наставников.

Третий блок комплекса – планово-прогностический. Основная цель мероприятий данного блока – определение стратегии и тактики осуществления деятельности наставников (Табл. 6).

Таблица 6

Комплекс мероприятий планово-прогностического блока

Мероприятие	Цель	Формы и методы достижения цели	Ожидаемый результат
1.Создание нового положения о Наставнике академической группы первого курса ИСОбр.	Создание документа, в котором обозначены цели, задачи и обозначены обязанности и права наставника.	Составление положения.	Единый документ, регламентирующий деятельность наставников.
2. Создание и внедрение журнала наставника.	Создание методической разработки для помощи наставникам при самостоятельном планировании деятельности .	Создание методической разработки.	Разработка перспективного и календарного планов работы наставников. Постоянное использование и заполнение журнала наставника.
3. Круглый стол с Советом наставников по проблеме организации работы наставников.	Определение критериев и показателей развития деятельности наставников,	Круглый стол.	Критерии и показатели оценки уровня адаптированности первокурсников к студенческой жизни

	а также разработка уровней и качественных показателей адаптированности студентов первого курса к студенческой жизни и развития.		и показателей успешности развития деятельности наставников.
4. Собрание совета наставников.	Ознакомление наставников с отчетной документацией: дневник, отчет наставника.	Собрание.	Отчеты ежемесячного контроля.

Основной целью организационно-исполнительского блока является реализация запланированных мер по организации работы наставников, а также сопровождение и оказание помощи наставникам в ходе их работы. Основными мероприятиями данного направления стали: тренинг на командообразование, усовершенствование сайта института посредством создания вкладки «первокурснику», а также создание стенда, уголка, а также проведение конкурса «Лучший наставник ИСОбр». Цели, формы и средства достижения этих целей представлены в таблице 7.

Таблица 7

Комплекс мероприятий организационно-исполнительского блока

Мероприятие	Цель	Формы и методы достижения цели	Ожидаемый результат
1. Тренинг на командообразование на начальном этапе работы наставников.	Создать сплоченный коллектив наставников ориентированный на достижение единой цели.	Тренинг.	Сплоченный коллектив.
2. Усовершенствование сайта института посредством создания вкладки	Помочь студентам в вопросах приспособления к учебной группе, учебному	Создание дополнительной вкладки «первокурснику» на сайте учебного	Обозначение сайта и информационного стенда как одного из популярных источников

«первокурснику», а также создание стенда, уголка.	заведению, саморазвития и самореализации.	подразделения, создание информационного стенда.	информацию по решению вопросов приспособления к учебной группе, учебному заведению, саморазвития и самореализации.
3. Проведение конкурса «Лучший наставник».	Стимулирование деятельности наставников, в том числе по самообразованию в области деятельности наставников.	Конкурс.	Действенная форма стимулирования деятельности наставников.

Основной целью мероприятий контрольно-диагностический блока комплекса мероприятий является установление соответствия полученных результатов запланированным. Важным мероприятием этого блока является итоговая отчетная конференция, которая позволит ознакомиться с результатами работы наставников. Все мероприятия, а также ожидаемый результат от мероприятий данного блока представлены в таблице 8.

Таблица 8

Комплекс мероприятий контрольно-диагностического блока

Мероприятие	Цель	Формы и методы достижения цели	Ожидаемый результат
1. Проведение еженедельного часа куратора.	Сопровождение деятельности наставников.	Собрание.	Полное владение информацией об успехах и сложностях, возникающих в ходе работы у наставников.
2. Диагностика уровня адаптированности студентов первого курса к студенческой жизни.	Анализ уровня адаптированности как результата организации работы наставников.	Диагностика по методикам.	Итоговый уровень адаптированности студентов академической группы первого курса.
3. Отчетные конференции.	Контроль промежуточных результатов наставнической деятельности.	Конференции. Анкетирование наставников.	Информация о ходе и промежуточных результатах организации

	Задачи: -самоанализ, самоконтроль и самооценка каждым наставником уровня собственных качеств, знаний, умений; -изучение, обобщение и описание опыта осуществления деятельности по повышению уровня качеств, знаний, умений наставников, а также адаптированности первокурсников к студенческой жизни.	Подготовка научно-практических статей для публикации в научных изданиях. Представление и обобщение опыта работы в методических мероприятиях различного уровня.	работы наставников в виде отчетов. Публикации статей в научных изданиях. Проведенные мастер-классы и другие методические мероприятия.
--	---	---	---

После разработки комплекса мероприятий и согласования с администрацией Института социального образования была проведена частичная апробация мероприятий комплекса.

В ходе апробации комплекса мероприятий был проведен конкурс «Лучший наставник ИСОбр» (см. Приложение 5).

Цель конкурса – создать условия для мотивации к работе и предоставить возможности для презентации лучших практик деятельности наставников академических групп института.

Задачи:

- оценка информационных карт наставников академических групп;
- выявление уровня удовлетворённости студентам качеством работы наставников академических групп;
- активизация и совершенствование работы наставников;
- повышение престижа деятельности наставников;

В результате проведения мероприятия был выявлен лучший наставник Института социального образования и отмечена активность и высокие показатели работы всех наставников на протяжении всего второго семестра 2017-2018 учебного года.

Так же, совместно с отделом Психолого-педагогической службы УрГПУ был проведен тренинг на командообразование (см. Приложение 6).

Цель тренинга – создание сплоченной команды наставников ориентированный на достижение единой цели

Основные задачи тренинга:

- научить видеть человека в командной роли,
- развить среди членов команды уважение к роли каждого,
- развить способность принимать ограничения и использовать сильные стороны каждого участника;
- усовершенствовать общение в команде,
- получить удовольствие от совместной работы.

Основными результатами тренинга стало получение наставниками опыта позитивного и эффективного взаимодействия в команде, осознание значимости командной работы для повышения эффективности работы, практика навыков взаимодействия в команде, получение навыков командной коммуникации.

В ходе апробации комплекса мероприятий был разработан журнал наставника академической группы первого курса (Приложение 7). Цель создания методической разработки – помощь наставникам при самостоятельном планировании деятельности.

Таким образом, нами был составлен комплекс мероприятий по совершенствованию организации работы наставников со студентами-первокурсниками в высшем учебном заведении.

В результате реализации комплекса мероприятий возможно повышение уровня адаптированности студентов первого курса, сохранность контингента, как результата работы наставников, а также расширение, увеличение развитие профессиональных качеств, знаний, умений, навыков наставников.

После составления данного комплекса и согласования с администрацией Института социального образования ФГБОУ ВО УрГПУ, была проведена частичная апробация мероприятий комплекса. В ходе

апробации комплекса мероприятий был проведен конкурс «Лучший наставник ИСОбр», который помог сформировать мотивационные установки деятельности наставников, а также стимулировать деятельность наставников на протяжении всего периода работы.

Также состоялся тренинг на командообразование, в ходе которого наставники получили опыт позитивного и эффективного взаимодействия в команде, осознали значимость командной работы для повышения эффективности работы, отработали навыки взаимодействия в команде.

Помимо мероприятий был разработан журнал наставника, который помог самостоятельно организовать свою работу наставникам первокурсников 2017-2018 учебного года. Апробацию можно отметить как весьма успешную.

Заключение

Проведенное исследование теоретических и эмпирических данных, связанных с организацией работы наставников со студентами-первокурсниками в высшем учебном заведении позволило сформулировать следующие выводы.

Во-первых, первый курс обучения в вузе совпадает с периодом юности, который характеризуется активным развитием нравственных и эстетических чувств, становлением и стабилизацией характера, овладением полным комплексом социальных ролей взрослого человека (гражданских, профессионально-трудовых и др.), началом экономической активности.

С поступлением в вуз человек обретает новый статус – студент. Студентом является лицо, осваивающее образовательные программы среднего профессионального образования и программы высшего образования.

Приспособление к новым условиям жизни и деятельности в вузе сопровождается преодолением первокурсниками различных трудностей: студентам первого курса приходится разбираться и привыкать к новой системе обучения, новому коллективу, новой системе отношений с преподавателями, новым условиям жизни, новой социальной роли. Со многими проблемами первокурсники не в силах справиться самостоятельно. В связи с этим у студентов первого курса возникает потребность в наставнике.

В ходе решения второй задачи исследования было определено содержание работы наставников в высшем учебном заведении.

Наставником является студент старших курсов, закрепляемый за академической группой, основная задача которого успешная адаптация членов академической группы к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию, а также помощь подопечным на протяжении периода их обучения в вузе. Деятельность наставника – это особая форма

взаимодействия студента старшего курса со студентами младших курсов, которая позволяет оперативно решить ряд актуальных задач проблем, возникающих у студентов первого курса.

Цель деятельности наставника – адаптация студентов первого курса к студенческой жизни и создание условий, благоприятных для становления будущего специалиста.

Деятельность наставника характеризуется целенаправленностью, взаимонаправленностью, долговременностью, развивающим и взаимообогащающим потенциалом. В работе наставников выделяют такие направления как изучение интересов, возможностей, способностей, бытовых условий студентов, создание условий для развития студенческого самоуправления, помощь в формировании актива, формирование в студенческой группе сплоченного коллектива, привлечение студентов к культурно-массовой, спортивно-массовой, общественной деятельности в вузе, контроль текущей успеваемости и посещаемости учебных занятий и оказание помощи в организации учебного процесса.

В рамках решения третьей задачи организация работы наставников была охарактеризована как процесс.

Под организацией работы наставников понимают процесс упорядочивания, согласования, регламентирования действий наставников, для достижения цели деятельности наставника: адаптации членов академической группы первого курса к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному, физическому совершенствованию.

В основе организации работы наставников лежит комплексно-целевой подход.

Выделяют ресурсы и этапы организации работы наставников. Ресурсы: кадровые, нормативно-правовые, информационно-методические, временные. Этапы: мотивационно-целевой, планово-прогностический, организационно-

исполнительский, контрольно-диагностический, регулятивно-коррекционный.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень адаптированности первокурсников к студенческой жизни: учебному процессу, учебной группе, ориентации в правах и обязанностях, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитие профессиональных качеств, знаний, умений наставников.

Управление деятельностью наставников будет более результативно, если будет создан комплекс мероприятий по организации работы наставников, учитывающий основные этапы организации

Решая четверную задачу исследования, был изучен опыт организации работы наставников в Институте социального образования ФГБОУ ВО УрГПУ. Проанализировав организацию работы наставников в Институте социального образования в соответствии с признаками организации как процесса, был сделан вывод, что имеется цель организации, заключающаяся в создании условий для достижения целей деятельности наставников, а также развитии и формировании профессионально-личностных качеств наставников как будущих специалистов с предоставлением возможности для самореализации. Для организации работы наставников характерна четкая линейная организационная структура управления. Организация осуществляется в соответствии с принципами единства целей и результативности, а также обеспечена кадровыми, нормативно-правовыми, информационно-методическими, временными ресурсами, которые представлены в полной мере.

Чтобы определить слабые и сильные стороны такой организации работы наставников на практике, были изучены результаты работы наставников и определено отношение самих наставников к их деятельности.

После анализа полученных результаты в ходе исследования, было отмечено, что наличие низкого уровня адаптированности к учебной группе и

учебной деятельности у студентов-первокурсников по окончании первого семестра обучения и наличие студентов, которые покинули учебное заведение по собственному желанию, говорит о том, что у наставников в ходе работы возникли трудности. Интервью с наставниками позволило выявить, что основные затруднений возникают при самостоятельном планировании деятельности наставником, на начальных этапах работы наставники нуждаются в помощи при создании команды наставников, также одной из проблем была выявлена потребность в постоянной мотивации на протяжении всего периода работы.

Полученные результаты исследования опыта организации работы наставников со студентами-первокурсниками подчеркнули необходимость создания комплекса мероприятий по организации работы наставников.

В рамках решений шестой задачи исследования был разработан и частично апробирован комплекс мероприятий по организации работы наставников со студентами-первокурсниками на базе Института социального образования ФГБОУ ВО УрГПУ. Цель данного комплекса – создание условий для адаптации первокурсников к студенческой жизни: учебному процессу, учебной группе, ориентации в правах и обязанностях, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развития профессиональных качеств, знаний, умений наставников. Одним из таких условий является организация работы наставников со студентами-первокурсниками в высшем учебном заведении.

В ходе апробации комплекса мероприятий был проведен конкурс «Лучший наставник ИСОбр», который помог сформировать мотивационные установки деятельности наставников, а также стимулировать деятельность наставников на протяжении всего периода работы.

Также состоялся тренинг на командообразование, в ходе которого наставники получили опыт позитивного и эффективного взаимодействия в команде, осознали значимость командной работы для повышения эффективности работы, отработали навыки взаимодействия в команде.

Помимо мероприятий был разработан журнал наставника, который стал главным помощником наставников при самостоятельной организации деятельности наставниками.

На основании полученных данных можно сделать вывод, что в ходе реализации мероприятий комплекса были частично достигнуты запланированные результаты предложенного комплекса мероприятий

Таким образом, задачи исследования решены и его цель достигнута.

Список использованной литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений. М.: Аспект Пресс, 2003. 363 с.
2. Балицкий В.П. Забота наша такая: Из опыта работы кураторов университета по учебно-воспитательной работе // Студенчество. Диалоги о воспитании, 2004. № 5. С. 17-21.
3. Бассовский Л.Е. Менеджмент. Учебник. М.: Инфра-М, 2007. 240 с.
4. Браун Т.П. Адаптация студентов к социокультурному пространству вуза// Интернет-журнал МГУКИ [Электронный ресурс] URL: <http://www.e-culture.ru/Articles/2006/Braun.pdf> (дата обращения: 2.02.2018).
5. Буланова–Топоркова М.В. Педагогика и психология высшей школы: учеб. пособие. Ростов н/Д: Феникс, 2002. 544 с.
6. Бутенко В.С., Бутенко О.С. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации // Гуманитарные и социальные науки, 2012. № 4. С. 248-255.
7. Васильева Л.М. Педагогические условия повышения квалификации кураторов студенческой группы в колледже: автореф. дис. ...канд. пед. наук / Л.М. Васильева. Ставрополь, 2004. 23 с.
8. Вербицкий А.А., Бакшаева Н.А. Психология мотивации студентов. М: Логос, 2006. 210 с.
9. Винтин И.А. Организация воспитательной работы в вузе во внеурочное время // Педагогика. Научный журнал, 2004. №9. С.58-64.
10. Воронин А.С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике. Екб: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2015. С. 133-139.
11. Гехке Н. К определению наставничества [Электронный ресурс] URL: <http://dx.doi.org/10.1080/00405848809543350> (дата обращения: 22.04.2018).
12. Грассингер П., Порат М., Циглер А. Наставничество одаренных:

концептуальный анализ [Электронный ресурс] URL: <https://dx.doi.org/10.1080/13598139.2010.488087> (дата обращения: 22.04.2018).

13. Гульяева Т. В. Наставничество как метод адаптации молодого педагога / Под ред. Т. В. Гульяева, Е. А. Трубинова, Е. С. Ванюкова Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. С. 87–89.

14. Гутник И.Ю Педагогическая диагностика образованности школьников. СПб.: Теория, 2011. 167 с.

15. Ефремова Т. Ф. Современный словарь русского языка. М.: АСТ, 2010. 699 с.

16. Зверев Н. И. Высшее профессиональное образование России и реализация его экспортного потенциала.//Научный Вестник, серия Общество, экономика, образование, 2004. № 82(6). С. 7-14.

17. Казанская В.Г. Подросток: социальная адаптация: психологам, педагогам, родителям. СПб: Питер, 2012. 286 с.

18. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов по специальности "Менеджмент". 2-е изд., изм. и доп. М.: НОРМА – ИНФА, 2001. 528 с.

19. Колесникова И.А., Борытко Н.М., Поляков С.Д., Селиванова Н.Л. Воспитательная деятельность педагога: Учеб. пособ. для студентов высш. учеб. заведений / Под общ. ред. В.А. Сластенина и И.А. Колесниковой. М.: Академия, 2005.

20. Концепция воспитательной деятельности Ярославского государственного педагогического университета имени К.Д. Ушинского: программа организации воспитательного процесса на 2005-2010гг. / Л. В. Байбородова, М.И. Рожков и др. Ярославль: ЯГПУ, 2005. 73 с.

21. Кравченко А. И. История менеджмента: учеб. пособие для студентов вузов. М.: Академ. Проект, 2006. 352 с.

22. Крам К. Э. Фазы наставничества [Электронный ресурс] URL: <https://dx.doi.org/10.2307/255910> (дата обращения: 25.03.2018).

23. Кураторская деятельность преподавателя вуза: день за днем / Под

ред. Н.И.Тихоненкова. Волгоград: Перемена, 2004. 30 с.

24. Лабунская Н.Л. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов / Под ред. Н.Л. Лабунская, Н.П. Максимова, В.И. Наумова, Е.П. Никонова. Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. 89 с.

25. Лагереv В.В. Адаптация студентов к условиям обучения в техническом ВУЗе и особенности организации учебно-воспитательного процесса с первокурсниками. М.: Гелеос, 2000. 339 с.

26. Лисовский В.Т. Социология молодежи: учеб. пособие. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета, 1996. 361 с.

27. Макарова, Т.Г. Наставничество в системе профессионального образования / Под ред. Т.Г. Макарова, Г.П. Макаров. Сборники конференций НИЦ Социосфера, 2014. № 12. С. 57-59.

28. Менеджмент. Практикум: Учеб. пособие/Под ред. Т.В. Ивановой. М.: Изд-во Юнити-Дана, 2012. 190 с.

29. Методические рекомендации для куратора академической группы / отв. ред. М.Ю. Фазлиахметова, Е.В. Машарова. Екатеринбург. 2009. 140 с.

30. Митин А.Н. Механизмы управления. 2-е издание: учеб. пособие. М.: Проспект, 2013. 337 с.

31. Мокрецова Л.А. Управление разработкой и реализации и студенческих международных телекоммуникационных проектов: теория и практика: Монография / Л.А. Мокрецова, Н.А. Швец. М.: Компания спутник, 2011. 195 с.

32. Мухина В.С. Возрастная психология. М., 2000. С. 418-421.

33. Наставничество в образовательном пространстве: делимся опытом [Электронный ресурс]. Официальный сайт алтайского государственного педагогического университета. URL: <http://www.altspu.ru/main/14531-nastavnichestvo-v-obrazovatelnom-prostranstvedelimsya-opytom.html>(дата обращения 12.01.2018).

34. Новейший словарь [Электронный ресурс] URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_new_philosophy/1041/самоопределение (дата обращения 5.02.2018).
35. О наставничестве // Институт [Электронный ресурс] URL: <http://nastavnichestvo.su/mentoring/> (дата обращения 08.12.2017).
36. Организация как функция управления. Vse-uchebniki.com. ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ. Конспект лекций. [Электрон. ресурс]. URL: <http://lib.sale/upravleniya-teoriya/teoriya-upravleniya-konspekt.html> (дата обращения: 22.03.2018).
37. Орлов А.Б. Психология личности и сущности человека: парадигмы, проекции, практики. М., 1995.
38. Панова В. Н. Роль куратора в адаптации студентов 1 курса колледжа (из опыта работы) // Молодой ученый. 2015. №15. С. 601-604.
39. Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении: практические методы и технологии. СПб.: Питер, 2003. 204 с.
40. Пивнев Е.С.. Теория управления. Томск: ТМЦДО. 2005. 246 с.
41. Положение о кураторе (наставнике) студенческой академической группы // Воронежский государственный педагогический университет [Электронный ресурс] URL: <http://www.vspu.ac.ru/uvr/doc/Kyratory.doc.pdf> (дата обращения 08.12.2017).
42. Психолого-педагогический практикум: Материалы к занятиям / Под ред. Л.В. Байбородовой, А.П. Чернявской. Ярославль: ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2002. 116 с.
43. Развитие образования на 2013–2020 годы: государственная программа Российской Федерации: утв. распоряжением Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792-р. [Электронный ресурс] URL: <http://base.garant.ru/70379634/> (дата обращения: 08.05.2018).
44. Райс Ф. Психология подросткового и юношеского возраста. СПб, 2000. 624 с.
45. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации

личности. СПб., 2008. С.17

46. Рожков М.И., Байбородова Л.В. Организация воспитательного процесса в школе: Учебное пособие для студентов воспитательного учебного заведения. Учеб. пособие. М.: Владос, 2000. 256 с.

47. Рожков М.И., Байбородова Л.В. Теория и методика воспитания: Учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004. 384 с.

48. Семёнова В.Н., Федянина Н.С., Галузо Н.А.. О кураторстве: необходимость и проблемы // Успехи современной науки и образования 2016. №11. Том 6. 111 с.

49. Сергеева С.В., Калашникова С.С. Козлова Н.В. Институт кураторства как условие эффективного взаимодействия преподавателей и студентов в системе непрерывного профессионального образования // Воспитательная деятельность в вузовской системе обеспечения качества подготовки специалиста: Межвузовская научно-практическая конференция (коллоквиум). Ростов н/Д: ПИЮФУ, 2007. С. 31–38.

50. Сергиенко Е. И. Наставничество сверстников как комплекс педагогических условий социального развития подростков «группы риска» // Исследование и проектирование в социальной работе: теория и практика : матер. VI заоч. Междунар. науч.-практ. конф. Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2012. С. 146-158.

51. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Основы психологической антропологии. Основы психологической антропологии: Психология развития человека, М: Логос, 2003. 384 с.

52. Ткачева Г.В. Научно–дидактические условия учебной адаптации студентов на начальном этапе обучения. Современное образование: преемственность и непрерывность образовательной системы «школа-вуз». М.: Прогресс, 2003. 240 с.

53. Трофимова Н.С. Адаптация студентов к условиям обучения: метод. Пособие для педагогов-психологов. М: Маршрут, 2005. 51с.

54. Удовлетворённость заинтересованных сторон как фактор повышения качества образовательной деятельности физкультурного вуза: Монография / А.Г. Мастеров, А.П. Братчиков, А.С. Андреев, С. Р. Сулейманова, В.М. Степанян. Волгоград: ФГБОУ ВПО «ВГАФК», 2012. 224 с.
55. Филатова Е.В. Организация наставничества как формы социального партнерства в области профессионального образования // Вестник КемГУКИ. 2012. №18. 198 с.
56. Хэнсли П.А., Парсон Дж. Л. Творческое, интеллектуальное и психосоциальное развитие через наставничество: отношения и этапы // Молодежь и общество [Электронный ресурс] URL: <https://dx.doi.org/10.1177/0044118X93025002002> (дата обращения 08.04.2018).
57. Чеглакова Л., Сташенко А. Наставничество: мода становится трендом /Л.Чеглакова// Корпоративные университеты. 2008. №15. С. 37-49.
58. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Молодой ученый. 2016. №6. С. 845–847.
59. Эби Л.Т. , Аллен Т.Д. , С. Эванс , Т. Ндж и Д.Л. ДюБуа Наследует материю? Мультидисциплинарный метаанализ, сравнивающий наставников и лиц, не имеющих наставления. // Журнал профессионального поведения. [Электронный ресурс] URL: <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.005> (дата обращения 10.05.2018).
60. Якунин В.А. Педагогическая психология: Учеб. пособие - 2-е изд. СПб.: Изд-во В.А. Михайлова, 2000. 349 с.
61. Якушина М.С. Роль кураторов в становлении субъектной позиции школьников и студентов // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2007. № 4. С. 285-294.
62. Ямомото К. Увидеть как развивается жизнь: сущность наставничества // Теория в Практике. [Электронный ресурс] URL: <http://www.jstor.org/stable/1477189> (дата обращения 12.03.2018)

Методика «Адаптированность студентов в вузе»

Т. Д. Дубовицкая, А. В. Крылова

Цель: определить уровень адаптированности студентов академической групп первого курса.

Метод: тестирование.

Инструкция: «Вам представлен набор из 16 суждений, по отношению к которым просим вас выразить степень своего согласия и поставить соответствующую вашему мнению цифру напротив номера суждения».

Варианты ответов: «Да»–2; «Трудно сказать»–1; «Нет»–0.

Список суждений

1. Я активен в группе, часто беру инициативу на себя.
2. Держусь в стороне, проявляю сдержанность в отношениях, так как могу быть неправильно понят однокурсниками.
3. Однокурсники проявляют ко мне интерес и стремятся общаться со мной.
4. Могу влиять на мнение и взгляды однокурсников с учетом своих интересов.
5. Мне трудно общаться, находить общий язык со своими однокурсниками.
6. Мне комфортно в группе, я легко следую ее нормам и правилам.
7. Однокурсники относятся ко мне настороженно, мало общаются со мной.
8. Мне сложно обратиться за помощью к однокурсникам.
9. На всех занятиях чувствую себя уверенно и комфортно.
10. В учебе могу в полной мере проявить свою индивидуальность, способности.
11. На занятиях мне трудно выступать, выражать свои мысли.

12. Многие учебные предметы являются сложными для меня, я осваиваю их с трудом.

13. Успешно и в срок справляюсь со всеми учебными заданиями по предметам.

14. У меня есть собственное мнение по изучаемым предметам и я всегда его высказываю.

15. Мне трудно задать вопрос, обратиться за помощью к преподавателю.

16. Нуждаюсь в помощи и дополнительных консультациях преподавателей по многим предметам.

Обработка результатов: осуществляется путем перевода цифр в баллы в соответствии с ключом и последующего суммирования полученных баллов отдельно по каждой шкале и методике в целом.

Прямые суждения (цифра 0 означает 0 баллов; цифра 1 означает 1 балл; цифра 2 означает 2 балла): 1; 3; 4; 6; 9; 10; 13; 14.

Обратные суждения (цифра 0 означает 2 балла; цифра 1 означает 1 балл; цифра 2 означает 0 баллов): 2; 5; 7; 8; 11; 12; 15; 16.

Шкала адаптированности к учебной группе. Подсчитывается сумма баллов по следующим вопросам: 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8.

Шкала адаптированности к учебной деятельности. Подсчитывается сумма баллов по следующим вопросам: 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16.

Уровни адаптированности к учебной группе и учебной деятельности в соответствии с полученными баллами:

Адаптированность	Высокий	Средний	Низкий
к группе	12-16 баллов	6-11 баллов	0-5 баллов
к учебной деятельности	12-16 баллов	6-11 баллов	0-5 баллов
в целом	25-32 балла	12-24 балла	0-11 баллов

Высокие показатели по шкале адаптированности к учебной группе свидетельствуют о том, что студент чувствует себя в группе комфортно, легко находит общий язык с однокурсниками, следует принятым в группе нормам и правилам. При необходимости может обратиться к однокурсникам за помощью, способен проявить активность и взять инициативу в группе на себя. Однокурсники также принимают и поддерживают его взгляды и интересы

Средние показатели по шкале адаптированности к учебной группе свидетельствуют о том, что студент находит общий язык с однокурсниками, способен следовать принятым в группе нормам и правилам, однако существуют некоторые барьеры, препятствующие его полной адаптации к группе

Низкие показатели по шкале адаптированности к учебной группе свидетельствуют об испытываемых студентом трудностях в общении с однокурсниками. Студент держится в стороне, проявляет сдержанность в отношениях. Ему трудно найти общий язык с однокурсниками, он не разделяет принятые в группе нормы и правила, не встречает понимания и принятия своих взглядов со стороны однокурсников, не может обратиться к ним за помощью

Высокие показатели по шкале адаптированности к учебной деятельности свидетельствуют о том, что студент легко осваивает учебные предметы, успешно и в срок выполняет учебные задания; при необходимости может обратиться за помощью к преподавателю, свободно выражает свои мысли, может проявить свою индивидуальность и способности на занятиях

Средние показатели по шкале адаптированности к учебной деятельности свидетельствует о том, что студент достаточно успешно осваивает учебные предметы, выполняет учебные задания, при необходимости может обратиться за помощью к преподавателю, способен выражать свои мысли, проявлять инициативу на занятиях.

Низкие показатели по шкале адаптированности к учебной деятельности говорят о том, что студент с трудом осваивает учебные предметы и выполняет учебные задания; ему трудно выступать на занятиях, выражать свои мысли. При необходимости он не может задать вопрос преподавателю. По многим изучаемым предметам он нуждается в дополнительных консультациях, не может проявить свою индивидуальность и способности на учебных занятиях

Результаты изучения уровня адаптированности студентов первого курса по методике Т.Д. Дубовицкой и А.В. Крыловой в баллах

Номер суждения	1	2	3	4	5	6	7	8	Всего	9	10	11	12	13	14	15	16	Всего	Общее
Номер студента																			
1	2	1	2	2	2	1	1	1	12	2	1	2	2	1	2	2	2	14	26
2	2	2	1	2	2	2	2	2	15	1	1	2	2	2	2	2	2	14	29
3	2	2	2	2	2	1	0	0	11	1	2	1	1	1	2	2	2	12	23
4	0	1	1	1	2	2	2	2	11	1	1	1	1	1	2	2	1	10	21
5	1	0	0	0	0	1	1	1	4	1	2	0	1	0	1	1	1	7	11
6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0	2	1	1	1	1	2	0	8	16
7	2	1	1	1	1	1	1	2	10	2	1	1	1	1	1	1	1	9	19
8	1	0	2	2	2	2	2	0	11	2	2	2	2	2	2	2	2	16	27
9	1	1	0	2	2	2	0	2	10	2	0	1	2	0	2	1	2	10	20
10	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	1	2	2	2	2	14	30
11	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	1	2	2	2	15	31
12	1	1	1	1	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	28
13	0	1	0	0	0	1	0	0	2	1	1	0	0	2	0	1	0	5	7
14	2	0	0	2	2	1	1	0	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	16
15	1	1	0	1	0	1	0	1	5	0	1	0	1	1	0	0	0	3	8
16	1	2	2	2	2	2	2	2	15	2	1	2	2	2	1	2	1	13	28
17	2	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	30
18	1	1	1	2	1	1	1	1	9	2	0	1	0	2	1	1	1	8	17
19	1	0	2	2	2	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	2	2	10	20
20	1	1	0	2	1	1	1	1	8	2	1	2	1	1	0	0	1	8	16
21	2	1	2	1	1	1	1	2	11	1	0	1	0	0	0	1	1	4	15
22	2	1	2	1	2	0	1	1	10	2	1	0	1	2	0	1	1	8	18
23	0	1	0	1	0	1	0	1	4	1	1	0	0	2	0	1	1	6	10
24	1	1	1	2	2	2	1	1	11	1	1	1	1	1	2	2	2	11	22
25	2	0	1	2	2	2	0	1	10	2	1	1	0	2	0	2	1	9	19

Интервью наставников студентов-первокурсников

Цель: выявление сложностей, возникших у наставников в ходе их деятельности.

Метод: опросный - интервью

Инструкция: развернуто ответьте на представленные вопросы.

1. Что для Вас является положительным результатом работы наставника?
2. Каких результатов Вы достигли, будучи наставником?
3. Какие сложности в ходе работы у вас возникли?

Результаты интервью

№	Вопрос	Ответ	Количество ответивших
1.	Что для Вас является положительным результатом работы наставника	Дружная группа, хорошая успеваемость у всех студентов, отсутствие отчисленных.	3
		Победа в ЛАГе первого курса и признание пользы помощи, оказанной мной, как наставником.	3
2.	Каких результатов Вы достигли, будучи наставником	Группа дружная, первая сессия сдана первокурсниками без долгов и с хорошими показателями	4
		Группа дружная, хорошие отношения между всеми наставниками и группой, сессия сдана хорошо, идем к победе в ЛАГе первого курса.	2
3.	Какие сложности в ходе работы у вас возникли?	Никаких	1
		Сложно было сразу влиться в коллектив наставников и стать командой	1
		Нуждался в постоянной мотивации Трудно был сохранить интерес к этой деятельности.	
		Сложно самостоятельно планировать свою деятельность и заполнять отчетные документы, так как они большого объема и содержат дублирующую информацию. Поэтому в работе они не помогают и не используются мной постоянно	3

ПОЛОЖЕНИЕ о смотре – конкурсе на звание «Лучший наставник ИСОбр»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разрабатывается отделом по воспитательной работе и утверждается директором Института социального образования.

2. Цель и задачи проведения смотра-конкурса.

2.1. Цель: активизация работы наставников академических групп младших курсов по сплочению коллектива академической группы, повышению эффективности и качества воспитательной работы со студентами.

2.2. Задачи:

- поднятие престижа работы наставника академической группы;
- выявление положительного опыта деятельности наставников академических групп;
- поиск, поддержка и пропаганда наиболее эффективных форм воспитательной деятельности со студентами.

3. Организация смотра-конкурса.

3.1. Положение о конкурсе ежегодно утверждается директором.

3.2. Оргкомитет и конкурсная комиссия формируются отделом по воспитательной работе.

3.3. Текущую организационную работу по проведению конкурса, консультирование и оказание помощи осуществляет отдел воспитательной работы института.

3.4. В конкурсе принимают участие наставники академических групп первого курса, назначенные на учебный год.

3.5. Работа наставника в течение семестра оценивается заместителем директора по воспитательной работе. В конце первого семестра на основании информационной карты которую заполняет наставник, заместитель директора по воспитательной работе заполняет оценочный лист.

3.6. В первом этапе по данным информационных карт заместитель директора по воспитательной работе в конце первого семестра учебного года (в срок **до 25 января**) рассчитывает рейтинг каждого наставника. Результаты, полученные в ходе составления рейтинга переводятся в баллы за первый этап конкурса «Лучший наставник ИСОбр».

3.7. Во втором этапе Воспитательный отдел **до 19 февраля** организует проведение анкетирования студентов в группах, наставники которых участвуют во втором этапе, и проводит конкурс разработок час наставника.

3.8. Третий этап конкурса является финальным и представляет собой творческую презентацию деятельности наставника. Положение на творческий этап разрабатывается отдельно и предоставляется конкурсантам не позднее чем за месяц до проведения финала конкурса. Третий проходит не позднее 11 апреля.

Победитель определяется по максимальной сумме баллов по всем критериям.

Критерии:

- 1) Сумма баллов оценочного листа наставника, составленного зам. директора по воспитательной работе;
- 2) Анкетирование студентов;

- 3) Итоги конкурса разработок «Часа наставника»;
- 4) Итоги творческого этапа.

4. Подведение итогов.

4.1. Для экспертной оценки работы наставников отделом воспитательной работы могут быть приглашены специалисты любых структурных подразделений вуза.

4.2. Подведение итогов смотра-конкурса работы наставников за прошедший учебный год организуется отделом воспитательной работы института до **11 апреля**. После подведения итогов конкурсная комиссия определяет победителя и представляет данные конкурса Совету по воспитательной работе для утверждения.

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА НАСТАВНИКА АКАДЕМИЧЕСКОЙ ГРУППЫ

Ф.И.О.

НАСТАВНИКА _____

УЧЕБНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ _____

ГРУППА: _____

№	Показатели	Способ получения данных	Единицы измерения	Значение показателя
I. Организация воспитательной работы				
1.	Численность группы на начало учебного года	Количество студентов	Количество студентов	
2.	Проведение собрания по итогам экзаменационной сессии	Записи в дневнике	Количество собраний	
3.	Проведение собраний на другие темы	Записи в дневнике	Количество собраний	
II. Успеваемость студентов				
1.	Количество студентов, успешно сдавших сессию:	Данные в дирекции учебного подразделения	Количество студентов	
	• на «отлично»	Данные в дирекции учебного подразделения	Количество студентов	
	• на «хорошо» и «отлично»	Данные в дирекции учебного подразделения	Количество студентов	
	• неуспевающие по 1 и более предметам	Данные в дирекции учебного подразделения	Количество студентов	
III. Научно – исследовательская работа студентов				
1.	Количество студентов, занимающихся научно-исследовательской работой и принявших участие в олимпиадах, конференциях, конкурсах:			

	- внутривузовских	По количеству документов, удостоверяющих участие	Количество достижений	
	- городских и областных		Количество достижений	
	- региональных		Количество достижений	
	- всероссийских		Количество достижений	
	- международных		Количество достижений	
	Количество студентов, занятых в коллективных формах НИРС	Данные мониторинга зам. руководителя учебного подразделения по НИРС	Процент от общего числа студентов (%)	
IV. Культурно-массовая деятельность группы				
1.	Количество студентов, участвовавших в культурно – массовых мероприятиях	Данные мониторинга зам. руководителя учебного подразделения по ВР	Процент от общего числа студентов (%)	
2.	Количество студентов, занимающихся в творческих коллективах		Процент от общего числа студентов (%)	
3.	Количество студентов, награжденных по итогам мероприятий грамотами, дипломами, специальными призами:	По количеству документов, удостоверяющих участие		
	- внутри группы		Количество достижений	
	- в учебных подразделениях		Количество достижений	
	- в университете		Количество достижений	
V. Спортивная деятельность группы				
1.	Количество студентов, принявших участие в спортивных соревнованиях за:	По количеству документов, удостоверяющих участие		
	- группу		Количество достижений	
	- учебное подразделение		Количество достижений	
	- университет		Количество достижений	
2.	Количество студентов, занимающихся спортом в спортивных секциях и тренажерных залах.	Данные мониторинга зам. руководителя учебного подразделения по ВР	Процент от общего числа студентов (%)	

VI. Медицинские показатели				
1.	Количество студентов, прошедших медицинский осмотр, профилактические прививки, флюорографию	Данные мониторинга зам. руководителя учебного подразделения по ВР	Процент от общего числа студентов (%)	
VII. Ведение журнала наставника				
1.	Формирование студенческого актива группы	Запись в журнале	Наличие записи о распределении функциональных обязанностей актива группы(+/-)	
2.	План работы наставника	Запись в журнале	Наличие плана работы в журнале (+/-)	
3.	Индивидуальная работа со студентами	Записи в журнале	Количество записей о индивидуальной работе в журнале	
4.	Плановые и внеочередные мероприятия (собрания) группы	Записи в журнале	Количество записей о мероприятиях в журнале	
VIII. Другие мероприятия				
1	Школа наставников	Наличие сертификата участника	Наличие сертификата участника (+/-)	

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ НАСТАВНИКА АКАДЕМИЧЕСКОЙ ГРУППЫ

Ф.И.О. НАСТАВНИКА: _____
 УЧ. ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ: _____
 ГРУППА: _____

№	Показатели	Способ проверки	Мак балл
I. Организация воспитательной работы			
1	Численность группы на начало уч.года		
2	Проведение собраний по итогам аттестаций студентов и экзаменационных сессий в текущем уч.году	Записи в дневнике	5

3	<p>Проведение собраний и мероприятий на другие темы в текущем уч.году:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Проведение мероприятий по профилактике правонарушений (ознакомление группы с Уставом университета, правами и обязанностями студентов, Правилами внутреннего распорядка общежития и др.); - Проведение мероприятий по первичной профилактике наркомании, ВИЧ-инфекции, участие группы в плановых тематических мероприятиях, организация тематических лекций, встреч, тренингов с участием специалистов. 	<p>Анкетирование студентов</p> <p>Анкетирование студентов</p>	<p>5</p> <p>5</p>
II. Успеваемость студентов			
1	Количество студентов, успешно сдавших сессию:		
	- на «отлично»	Количество студентов	умножить на 3
	- на «хорошо» и «отлично»	Количество студентов	умножить на 2
	- другие	Количество студентов	умножить на 1
	- неуспевающие по 1 и более предметов	Количество студентов	умножить на - 3
III. Научно – исследовательская работа студентов			
1	Количество студентов, занимающихся научно-исследовательской работой и принявших участие в олимпиадах, конференциях, конкурсах:		
	- внутривузовских	Количество студентов	умножить на 2
	- городских и областных	Количество студентов	умножить на 3
	- региональных	Количество студентов	умножить на 4
	- всероссийских	Количество студентов	умножить на 5
	- международных	Количество студентов	умножить на 6
2	Количество студентов, занятых в коллективных формах НИРС	Общее количество студентов	<p>< 50% 1 балл</p> <p>50% 2 балла</p> <p>> 50% 3 балла</p>
IV. Культурно-массовая деятельность группы			
1	Количество студентов, участвовавших в культурно-массовых мероприятиях.	См. формулу №1	

2	Количество студентов, занимающихся в творческих коллективах	Общее количество студентов	< 50% 1 балл 50% 2 балла > 50% 3 балла
3	Количество студентов, награжденных грамотами, дипломами, специальными призами по итогам мероприятий:		
	- внутри группы	Количество студентов	умножить на 1
	- в учебных подразделениях	Количество студентов	умножить на 2
	- в университете	Количество студентов	умножить на 3
V. Спортивная деятельность группы			
1	Количество студентов, принявших участие в спортивных соревнованиях за:		
	- группу	Количество студентов	умножить на 1
	- факультет (институт)	Количество студентов	умножить на 2
	- университет	Количество студентов	умножить на 3
2	Количество студентов, занимающихся спортом в спортивных секциях, в тренажерных залах	Общее количество студентов	< 50% 1 балл 50% 2 балла > 50% 3 балла
3	Количество студентов, награжденных по итогам спортивных мероприятий		
	- внутри группы	Количество студентов	умножить на 1
	- в учебных подразделениях	Количество студентов	умножить на 2
	- в университете	Количество студентов	умножить на 3
VI. Медицинские показатели			
1	Количество студентов, прошедших медицинский осмотр, профилактические прививки, флюорографию	Общее количество студентов	< 50% 1 балл 50% 2 балла > 50% 3 балла
VII. Другие мероприятия			
1	Формирование студенческого актива группы (выборы старосты, профгруппорга, культорга, спорторга)	По качеству работы старосты (журнал), профгруппорга, спорторга и культорга (организация спортивных и культурно-массовых мероприятий).	5

2	Работа с родителями (поощрение родителей успевающих студентов, информирование о правонарушениях и др.)	Записи в журнале наставника	5
3	Регулярное ведение «Журнала наставника»		5
4	Прохождение курсов повышения квалификации наставников	Удостоверение о прохождении курсов	5

Формула №1.

Итоги организации в группе культурно-массовых мероприятий.

Для сравнения по этому критерию выводится коэффициент S, определяемый по результатам анкетирования после проведения мероприятий следующим образом:

k - число проведенных со студентами

$k \frac{N1i + N2i}{N0}$ групповых мероприятий;

$S = \sum_{i=1}^{N0} N0$ N0 - число студентов в группе;

N1i - число студентов, индивидуальные потребности и ожидания которых, на данном мероприятии были удовлетворены (результаты анкетирования); N2i – число студентов, участвующих в данном мероприятии.

ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ЧАСА НАСТАВНИКА

Целевой. Целевые установки связаны, прежде всего, с развитием индивидуальности студента, субъективности и креативности, с проектированием и становлением уникального образа его жизнедеятельности.

Содержательный. Содержание часа наставника является лично - значимым. Оно включает материал, необходимый для развития самостоятельности, самореализации и самоутверждения личности студента.

Организационно-деятельностный. Студенты являются полноправными организаторами часа наставника. Активное участие и заинтересованность каждого студента в организации мероприятия актуализация его жизненного опыта, проявление и развитие индивидуальности студента.

Оценочно-аналитический. В качестве критериев оценки результативности часа наставника выступают: проявление и обогащение жизненного опыта студента, индивидуально-личностное значение усваиваемой информации, влияющей на развитие индивидуальности и творческих способностей студентов группы.

ПРОВЕДЕНИЕ ЧАСА НАСТАВНИКА

Час наставника проводится один раз в неделю. Однако в зависимости от учебного процесса и состояния дел в группе его можно проводить несколько раз в неделю (в первые месяцы учебного года), а можно раз в две недели. Продолжительность часа наставника также относительно условна: он может длиться больше часа или 15-20 минут в зависимости от ситуации.

Тематика часа наставника:

1. Организация учебной деятельности студентов:
 - Устав УрГПУ о правах и обязанностях студентов;
 - Правила внутреннего распорядка;
 - Кодекс чести преподавателя и студента УрГПУ

- формы учебных занятий в университете;
 - Документы студента.
2. Студент – гражданин России:
- Конституция РФ о правах и обязанностях гражданина;
 - главные символы России;
 - символика университета.
3. «Город, в котором живу и учусь...»:
- обзорная экскурсия по Екатеринбургу для студентов 1 курса
 - экскурсии в музеи города.
4. Моя будущая профессия:
- встречи с выпускниками института (факультета)
 - экскурсии по университету
 - экскурсии в музей истории УрГПУ
5. Студенческое самоуправление в вузе и в учебном подразделении:
- основные цели и задачи студенческого самоуправления (профсоюзная организация обучающихся УрГПУ, Студенческий совет УрГПУ и учебного подразделения, студенческие отряды УрГПУ и учебного подразделения)
 - структура и порядок формирования органов студенческого самоуправления учебного подразделения, вуза.
 - права и обязанности членов общественных организаций университета и учебного подразделения (приглашаются представители общественных организаций)
6. Актуальные вопросы современной жизни:
- знание и защита собственных прав
 - ценность семьи для современной молодежи и т.д.
 - музыка и мы;
 - повседневный этикет;
 - «поговорим о вкусах» (хобби, любимые книги (авторы),фильмы) и т.д.
7. Деловые игры:
- на коллективное взаимодействие,
 - на сплочение и развитие доверия студентов друг к другу.
8. Особенности правонарушений в студенческой среде:
- причины правонарушений студентов
 - студент – правонарушитель и его взаимодействие с социальной средой
9. Здоровье студента залог успешной учебы:
- основы здорового образа жизни студента;
 - культура быта студента.
10. Профилактика злоупотребления психоактивных веществ (ПАВ):
- профилактика злоупотребления спиртных напитков;
 - профилактика табакокурения;
 - первичная профилактика наркомании.
11. Памятные даты истории России:
- День защитников Отечества
 - День Победы
 - День Конституции и т.д.
12. Подведение итогов семестра и учебного года:
- успеваемость;
 - посещаемость;
 - социальная активность студентов;
 - перспективы.

Программа тренинга на командообразование

Цель тренинга – создание позитивных изменений в социально-психологических параметрах команды после непосредственного участия в нём.

Задачи тренинга:

- научить видеть человека в командной роли,
- развить среди членов команды уважение к роли каждого,
- улучшить способность принимать ограничения и использовать сильные стороны каждого участника,
- усовершенствовать общение в команде,
- получить удовольствие от совместной работы.

Количество участников: 13.

Время: 1,5 – 2 часа.

Необходимый материал: 4 газетных листа, верёвка 5-6 метров, скамейка или бревно, которые будут имитировать «мост», 15-17 листов А4.

ХОД ТРЕНИНГА

1. **Приветствие.** Давай друг друга поприветствуем по-японски (руки сложены на груди и лёгкий поклон вперёд).

2. Упражнение **«Баранья голова»**. Цель: знакомство участников тренинга.

А теперь представимся друг другу. Сделаем это так, чтобы сразу и прочно запомнить все игровые имена. Наше представление будет организовано так: первый участник называет свое имя, второй – имя предыдущего и свое, третий – имена двух предыдущих и свое и т. д. Последний, таким образом, должен назвать имена всех членов группы, сидящих перед ним. Эта процедура называется «Баранья голова». Потому что, если вы, называя своих партнеров, забыли чье-то имя, то произносите «баранья голова». Дополнительное условие – называя имя человека, обязательно посмотреть ему в глаза.

Время: 20-25 минут.

3. Разминка **"Счёт"**. Цель: определить уровень первоначальной сплочённости.

Ведущий называет цифру, встают то количество человек в соответствии цифре, молча.

4. Упражнение **«Уменьшающаяся газета»**. Цель: тренировка навыка совместной деятельности в мини-группе.

Участники объединяются в мини-группы (от 3 до 6 человек) и каждой группе выдается 1 газетный лист. Инструкция: «Вам нужно всей командой разместиться на наименьшем возможном кусочке бумаги на время, достаточное для того, чтобы крикнуть всем вместе «Мы – одна команда!» Затем газета складывается пополам и повторяется задание. После еще раз складывается газета пополам и снова повторяется задание.

Время: 5-10 минут

5. Упражнение «Узел». Цель: формирование команды и командных ролей.

Участники делятся на две команды и выстроится в одну линию. Каждый из команды должен взяться за веревку. Задача одна на обе команды: завязать веревку в узел на границе между командами.

Правила: Отпускать руки нельзя, можно только перемещать вдоль веревки (если кто-то отпускает руки, упражнение начинается сначала).

Время: 15-20 минут

6. Упражнение «Мост или переправа». Цель: развивать сплоченность, действуя сообща.

Все участники встают на бревно, необходимо перейти через мост, то есть каждый из них должен сойти с «моста» на противоположной стороне. НО делать шаг влево или вправо запрещено, иначе все участники возвращаются на свои места и игра начинается снова. Участники должны обсудить, скоординировать своё перемещение, на это 5 минут.

Обсудить: Что помогало, а что мешало групповой работе, кто брал на себя роль лидера, почему происходили ошибки и люди оступались?

Время: 20-25 минут

7. Упражнение «Болото». Цель: испытание на сплоченность и терпение команды.

15-17 листов А4 разложить змейкой. Бумагу нужно располагать друг от друга на расстоянии одного человеческого шага, но шаг этот должен быть достаточно большим. Инструкция: «Внимание. Перед вами «ядовитое болото». И вам необходимо всей командой его преодолеть. Первый и последний лист это начало и конец «болота». Преодолевая болото вам нужно быть аккуратными. Важно соблюдать следующие правила:

- Все участники должны находиться в постоянном контакте друг с другом.
- Если контакт разорвался, то участники начинают прохождение болота заново.
- Если кто-нибудь касается земли, вся команда начинает тонуть в «болоте» и упражнение также начинается сначала»

Обсуждение: Что мешало и что помогло? Какие выводы сделали из этого упражнения?

Время: 25-30 минут

8. Упражнение «**Сесть на колени**». Цель: сплочение.

Все встают в круг друг за другом, плотно, держатся за плечи впереди стоящего. По команде надо медленно присесть. Итог: каждый сидит на коленях своего соседа сзади.

Время: 5 минут.

9. Упражнение «**Путанка**». Цель: Сплочение, улучшение взаимопонимания участников.

Все берутся за руки, стоя в кругу и начинают запутываться. Когда запутались все, и получилась одна большая «путанка», можно вообразить, что вся группа превратилась в одного огромного зверя. Теперь срочно необходимо определить, где находится его голова, а где хвост. («Кто будет головой? А кто хвостом?», – спрашивает ведущий – где его право и где лево). Он должен научиться двигаться во все стороны, Вперёд-назад, два шага вправо, покрутиться, попрыгать, поскулись, бежать на месте.

Обсуждение: какие ощущения и эмоции испытывали при выполнении задания.

Время: 5 минут.

10. Упражнение «**Счёт**». Цель: проверка уровня сплочённости и понимания друг друга в команде.

Повторение разминочного упражнения.

Время: 5 минут.

11. Упражнение «**Подарки по кругу**». Цель: эмоциональное расслабление.

Предлагается подарить друг другу на память что-то абстрактное, то что нельзя положить в карман, но можно унести в душе. Передаём по кругу.

Время: 5-10 минут

12. **Завершение.**

Рефлексия: Как вы себя чувствуете? Что было трудно? Что понравилось?

Время: 10-15 минут

Ритуал прощания: хлопаем три раза по слогам слова спа-си-бо.

**ФГБОУ ВО Уральский государственный педагогический университет
Институт социального образования**

ЖУРНАЛ НАСТАВНИКА АКАДЕМИЧЕСКОЙ ГРУППЫ

Наставник _____

Группа _____

Екатеринбург
2017 - 2018

Указания к ведению журнала наставника академической группы

1. Журнал разработан в соответствии с Положением о наставнике академической группы ИСОбр от 01.10.2013 г.
2. Журнал рассчитан на 1 учебный год.
3. В журнале дается примерный перечень общественных поручений учащихся учебной группы, который может изменяться и дополняться в течение учебного года.
4. Социальные паспорта учащихся содержат общие сведения о личности учащегося, его социально-бытовые условиях, поощрениях, проявлении асоциального поведения в период обучения.
5. В журнале имеется информация об основных памятных датах, знание которых поможет наставнику группы содержательно организовать воспитательную работу в коллективе учащихся академической группы.
6. В журнале наставник академической группы фиксирует индивидуальную работу со студентами, а также родителями.
7. По окончании учебного года наставник академической группы сдает журнал в воспитательный отдел ИСОбр заместителю директора по воспитательной работе.

Правила ведения журнала наставника

1. Журнал ведётся наставником студенческой академической группы и является основным документом, свидетельствующим о его работе с группой.
2. Ведение журнала систематически контролируется куратором наставников и заместителем директора по воспитательной работе.
3. Журнал хранится у наставников в течение года. Куратор наставников проверяет журнал наставников не менее 4 раз в год.

Главные правила педагогического общения

1. Формирование чувства «Мы»

Оно достигается устранением ряда психологических барьеров, которые могут возникать в процессе совместной работы.

Психологические барьеры мешают общению, отрицательно сказываются на самочувствии наставника и студентов. Основные барьеры, которые могут возникнуть в процессе общения между учителем и учениками:

1) Барьер предвзятости и беспричинной негативной установки.

Выражается в следующем: вы внешне беспричинно начинаете отрицательно относиться к тому или иному человеку в результате первого впечатления или не понятно, по каким причинам. Следует установить возможные мотивы появления у вас такого отношения к человеку и преодолевать их.

2) Барьер отрицательной установки, введенной в ваш опыт кем-либо из людей.

Кто-то сообщил вам отрицательную информацию об учащемся, и у вас складывается негативная установка по отношению к нему, хотя вы сами о нем мало что знаете, не имеете опыта личного взаимодействия с ним.

3) Барьер «боязни» контакта со студентами.

Этот барьер может возникнуть у наставника, не имеющего достаточного опыта общения с младшими студентами.

4) Терминологический. Общаясь со студентами, наставник должен опираться на их жизненный опыт, учитывать их уровень понятий и представлений.

5) Барьер отношений – возникновение чувства неприязни, недоверия к наставнику, которое распространяется и на передаваемую им информацию.

Психологические барьеры нужно преодолевать. Ведь от того, как складываются взаимоотношения с учащимися, во многом зависит продуктивность воспитательного процесса.

Для преодоления психологических барьеров нужно:

– постараться как бы «остановиться – оглянуться» и тщательно проанализировать, не возникает ли у вас тот или иной барьер в общении;

– в процессе общения стремиться уходить от тех стереотипов, которые мешают успешному взаимодействию (манерность, дистанционность, дидактизм и др.)

Чем выше авторитет наставника, тем меньше преград на пути усвоения предлагаемой информации.

2. Обязательное установление личностного контакта со студентами.

Людей всегда волнует их личность – отношение к ней, понимание, уважение и т. п. Студент хочет, чтобы его воспринимали именно как личность. Этим объясняется его стремление к самоутверждению, к самореализации. Поэтому в процессе общения со студентами весьма важно устанавливать личностный контакт.

Вспомним, что все люди делятся на 3 категории по ведущему каналу восприятия (кинестетик, визуал, аудиал).

Одному студенту будет приятно наше тактильное прикосновение (дотронуться до руки, погладить по голове, прижать к себе). К другому нужно обратиться с какими-нибудь словами (назвать по имени, сказать что-либо в его адрес), а третьему, возможно, будет достаточно того, что мы смотрим на него и устанавливаем визуальный контакт.

3. Демонстрация собственной расположенности, которая проявляется в том, как мы улыбаемся (открыто, непринужденно или с ехидцей), с какой интонацией говорим (по-дружески, авторитарно и т. д.), как экспрессивно окрашиваются наши движения (сдержанно, пренебрежительно, суетливо и т. д.).

4. Постоянное проявление интереса к своим студентам.

В общении со студентами всегда должен присутствовать неподдельный интерес к личности студента. Проявление интереса выражается в том, как

наставник слушает своего собеседника, задает вопросы, сопереживает ему, подтверждая свое внимание репликами.

5. Оказание и просьба помощи. Во всякой деятельности студентов нужно создать положительный психологический фон, фон радости и одобрения через авансирование, через подчеркивание индивидуальной исключительности, через снятие страха, через оказание скрытой помощи.

Поведенческие проявления студента	Психологические мотивы студента
<i>Нарочитость, непослушания</i>	<i>Я хочу быть в центре внимания</i>
<i>Эгоистические проявления</i>	<i>Все на свете начинается с меня</i>
<i>Проказы</i>	<i>Я жажду эмоциональных впечатлений</i>
<i>Упрямство</i>	<i>Я требую независимости</i>
<i>Капризы</i>	<i>Я устал от избытка наказов и</i>
<i>Замкнутость</i>	<i>Не влезайте в мое одиночество или не</i>
<i>Агрессия</i>	<i>Я ищу способ самозащиты</i>
<i>Пассивность</i>	<i>Я неуверен, что я хороший, что у меня</i>
<i>Ерничанье</i>	<i>Я хочу быть в центре внимания</i>
<i>Аморальное поведение</i>	<i>Я копирую взрослых, примеряю жизнь</i>
<i>Неусидчивость</i>	<i>В мире так много интересного</i>
<i>Обидчивость</i>	<i>Сигнал о нелюбви ко мне</i>
<i>Беспорядочность</i>	<i>Я хочу успеть все и тороплюсь жить</i>
<i>Жалобы</i>	<i>Я измеряю меру справедливости</i>
<i>Лень</i>	<i>Я скучаю от неинтересности</i>
<i>Невнимательность</i>	<i>Я приветствую лишь значимое и</i>
<i>Скука</i>	<i>Я ожидаю новых эмоций</i>
<i>Суета, беготня</i>	<i>Я даю выход энергии</i>
<i>Чрезмерная усидчивость</i>	<i>Я могу подолгу заниматься любимым</i>
<i>Неустойчивость моральных</i>	<i>Я пробую отношения на «вкус»</i>

Основные функциональные обязанности наставника академической группы

Наставник учебной группы способствует:

- координации усилий всех педагогов учебного заведения для достижения единства в предъявляемых к студентам требований;
- оказанию помощи студентам в их адаптации к новому учебному заведению и условиям пребывания в нем;
- организации бытовых условий студентов, налаживании контактов со всеми структурами университета;
- организации свободного времени студентов, соблюдению режима учебного заведения;
- организации воспитательной, оздоровительной, научной, учебной, спортивной, общественной деятельности во внеучебное время;
- установлению тесной взаимосвязи с активом группы, органами студенческого самоуправления, родителями студентов;
- изучению индивидуальных особенностей, интересов, склонностей студентов, их бытовых и семейных условий, контактов;
- способствует быстрейшему формированию у учащихся способности к саморазвитию, потребности работать над собой;
- пропаганде здорового образа жизни, оказанию помощи учащимся в трудных жизненных ситуациях;
- преодолению негативных проявлений в среде учащихся, профилактике вредных привычек
- организация своевременной помощи студентам в преодолении отставания в учебе;
- налаживанию контакта с родителями учащихся;
- выявлению учащихся, находящихся в группе риска;
- планированию воспитательной работы с учащимися на основе результатов диагностических исследований.

Праздники, отмечаемые в РФ, университете, институте

- 1.09. Линейка первокурсников
- 5.10. Международный день учителя
- Адаптационные сборы 1 курса
- День первокурсника ИСОбр, УрГПУ
- Смотр-конкурс «Лучшая академическая группа УрГПУ»
- Конкурс «ИСОбр NEW STAR»
- 17.10. День рождения Института социального образования
- День народного единства
- Новогодние празднования
- 25.01. День студента, Татьянин день
- Месячник Защитника Отечества
- 23.02. День Защитника Отечества
- 8.03. Международный Женский День
- Конкурс творческих проектов «ШАНС»
- Смотр-конкурс «Лучшая академическая группа 1 курса ИСОбр»
- День Победы
- Универсиада УрГПУ

Возрастные, индивидуальные и личностные особенности учащейся молодежи

Ведущие потребности:

Общение, обособление, стремление к жизненному самоопределению и выработке своей индивидуальной позиции в отношении мира, себя, своего настоящего и будущего.

Ведущая деятельность:

Учебно-профессиональная, стремление к построению перспективно значимой деятельности.

Самопознание, самоопределение и самореализация через личностно-значимую и направленную на себя деятельность.

Направленность совместной деятельности учащихся:

- привлекательность совместной деятельности как возможности общения;
- привлекательность общения, объединяющего делом или профессией;
- стремление каждого учащегося через совместную деятельность и общение к самоопределению;
- направленность деятельности на апробацию собственных нравственных и личностных качеств.

Основные направления воспитательной работы в Институте социального образования

1. Информационное
2. Научно-исследовательское
3. Гражданско-правовое, патриотическое
4. Культурно-досуговое
5. Социально-психологическое
6. Здоровьесберегающее

В рамках информационного направления информация об организации воспитательной работы Института социального образования предоставляется для студентов и их родителей на рабочих стендах и витринах. Информация о предстоящих мероприятиях до студентов доводится в виде красочных объявлений на стендах, на заседаниях студенческого совета, на организационных собраниях по направлениям работы студсовета, через старост академических групп, через наставников академических групп, а также при личном контакте со студентами в учебных группах. Активно используется для информирования социальная сеть ВКонтакте, созданные в ней группы ИСОбр, студсовета ИСОбр и сообщества академических групп, онлайн-собрания. Анонсы предстоящих событий и отчеты о проведенных мероприятиях своевременно освещаются на официальном сайте ИСОбр.

Научно-исследовательское направление реализуется совместно с отделом Научно-исследовательской работы через привлечение студентов к подготовке и участию в проведении научно-практических конференций, дискуссий, круглых столов, олимпиад.

Гражданско-правовое направление, патриотическое воспитание. Работа реализуется через привлечение к подготовке и участие студентов мероприятиях патриотической, гражданско-правовой направленности.

Культурно-досуговое направление: Привлечение студентов к участию в мероприятиях, способствующих организации культурного досуга студентов, их эстетическому воспитанию.

Социально-психологическое направление. Работа направлена на выявление и психолого-педагогическое сопровождение студентов, попавших в сложную жизненную ситуацию, создание условий для успешной социализации студентов, а так же вовлечение студентов в волонтерское движение.

Тематика часов наставника

- Учебное заведение, в которое я пришел учиться. Его традиции и обычаи.
- Как избежать неудач в учебе?
- Что нужно знать о подготовке к экзаменам?
- Как стать классным специалистом?
- О доме, в котором меня ждут.
- Скажи мне, кто твой друг и я скажу, кто ты.
- Информационная культура современного студента.
- Я – гражданин России.
- Как бороться со стрессом.
- О вредных привычках. Как с ними бороться?
- Об ответственности за свои поступки.
- О престижности выбранной профессии.
- О моем свободном времени.
- Теперь мы – группа, студенческая семья.
- О правилах поведения в университете и общежитии.

Сведения о родителях

№ п/п	ФИО	ФИО родителей	Адрес и телефон родителей	Место работы родителей	Страница соц. паспорта
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
....					
N					

**Календарный план основных мероприятий воспитательного отдела ИСОбр
на 2017-2018 учебный год**

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные
ИНФОРМАЦИОННО-ОРАНИЗАЦИОННОЕ НАПРАВЛЕНИЕ			
1.	Организационные мероприятия со студентами первого курса	август	Рыжкова П.С.
2.	Заселение в общежитие иногородних студентов	август	Родионова В.А.
3.	Знакомство с наставниками. Организационное собрание. Презентация института, ознакомление с Уставом УрГПУ, Правилами внутреннего распорядка, Кодекса чести, нормативными актами и документами	1 сентября	Рыжкова П.С.
4.	Первые собрания групп: выбор органов студенческого самоуправления в группах. Ознакомление с функциональными обязанностями студенческого актива	4-12 сентября	Хафизова К.Р.
5.	Встречи первокурсников с представителями профсоюза	сентябрь	Малашенко А.Р.
6.	Ознакомительные экскурсии по городу с целью знакомства с инфраструктурой и правилами поведения в мегаполисе (для иногородних студентов)	сентябрь	Рыжкова П.С.
7.	Организационное собрание со студентами в общежитии.	сентябрь	Родионова В.А.
8.	Участие в информационной конференции для студентов первого курса УрГПУ	октябрь	Малашенко А.Р.
9.	Выпуск газеты «Социум»	1 раз в месяц	Марусанич Д.А.
10.	Дни открытых дверей	в течение года	Руденская Т.В.
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ			
11.	X Международные социально-педагогические чтения им. Б.И. Лившица	24 ноября	Руденская Т.В.

12.	Участие в конкурсе «Профессиональный дебют»	ноябрь	Руденская Т.В.
13.	Участие в конкурсе «Педагогический дебют»	декабрь-март	Руденская Т.В.
14.	X Региональная олимпиада «Земли Уральской самородки»	14 декабря	Руденская Т.В.
15.	VI Региональный конкурс «Лучший выпускной класс Свердловской области»	10 ноября	Руденская Т.В.
16.	VII Всероссийский форум «Самореализация личности в современном социуме»	февраль	Руденская Т.В.
17.	Участие в конкурсе проектов «Моя инициатива в образовании»	март	Руденская Т.В.
18.	XV Студенческая научно-практическая конференция «Самопознание студентов – основа личностной и профессиональной самореализации»	6 апреля	Фомина Е.А.
19.	VIII Открытый областной конкурс научно-исследовательских работ и проектов «Живинка в деле»	20 апреля	Руденская Т.В.
ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЕ, ПАТРИОТИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ			
20.	Посещение первокурсниками музея истории УрГПУ, музея «Шурави»	сентябрь- октябрь	Рыжкова П.С.
21.	Мероприятие, посвященное Дню народного единства	2 ноября	Руденская Т.В.
22.	Участие в фестивале патриотической песни «России сможем послужить»	февраль	Руденская Т.В.
23.	Участие в вахте памяти и мероприятиях, посвященные Победе в Великой Отечественной войне	май	Руденская Т.В.
24.	Цикл мероприятий «О мужестве, о подвигах, о славе»	в течение года	Руденская Т.В.
КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЕ НАПРАВЛЕНИЕ			
25.	Участие в торжественной линейке первокурсников УрГПУ, посвященной Дню знаний	1 сентября	Руденская Т.В.
26.	День первокурсника ИСОбр	сентябрь	Рыжкова П.С.
27.	Участие в «Дне первокурсника УрГПУ»	октябрь	Рыжкова П.С.
28.	Участие в смотре-конкурсе «Лучшая академическая группа УрГПУ»	октябрь	Руденская Т.В.

29.	Смотр-конкурс «Лучшая академическая группа первого курса ИСОбр»	февраль-апрель	Рыжкова П.С.
30.	Участие в конкурсе творческих проектов «Шанс»	март-апрель	Руденская Т.В.
31.	Участие в конкурсе «Лучший студент УрГПУ»	март-май	Руденская Т.В.
32.	Торжественное мероприятие для выпускников ИСОбр «Последний звонок»	май	Руденская Т.В.
33.	Торжественное мероприятие для выпускников ИСОбр – вручение дипломов	июнь	Руденская Т.В.
34.	Участие в мероприятиях УрГПУ, участие во внешних конкурсах и мероприятиях	в течение года	Руденская Т.В.
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ			
35.	Квэст для первокурсников	5 сентября	Хафизова К.Р.
36.	Анкетирование первокурсников «Социальный портрет студента»	сентябрь	Рыжкова П.С.
37.	Адаптационные учебно-методические сборы для студентов первого курса	14 сентября	Руденская Т.В.
38.	Мероприятие на сплочение студентов трех факультетов ИСОбр	октябрь	Хафизова К.Р.
39.	Тренинги на сплочение коллектива, в рамках часа наставника	сентябрь-октябрь	Рыжкова П.С.
40.	Участие в учебно – методических сборах актива студенческого самоуправления УрГПУ	октябрь	Хафизова К.Р.
41.	Собрания в академических группах первого курса, в рамках часа наставника «Подготовка к сессии»	ноябрь	Рыжкова П.С.
42.	Участие в Областной добровольческой акции «10 000 добрых дел в один день»	декабрь	Ильяшенко В.Д.
43.	Конкурс волонтерских программ, посвященных новому году	декабрь	Ильяшенко В.Д.
44.	Мероприятие для студентов трех факультетов ИСОбр «Татьянин день»	январь	Хафизова К.Р.

45.	Участие в неделе Добра	апрель	Ильяшенко В.Д.
46.	Деятельность СПО «Пеликан», «Stars», «Магистраль»	в течение года	Руденская Т.В.
47.	Мероприятия от академических групп первого курса в рамках программы по адаптации	1 раз в месяц	Рыжкова П.С.
48.	Деятельность волонтерского отряда, выездные волонтерские программы, участие в волонтерских мероприятиях	в течение года	Ильяшенко В.Д.

**План работы наставника
студенческой академической группы № _____
на сентябрь 2017 – 2018 уч. год**

№ п\п	Мероприятия	Дата исполнения	Отметка о выполнении
1.			
2.			

**План работы наставника
студенческой академической группы № _____
на октябрь 2017 – 2018 уч. год**

№ п\п	Мероприятия	Дата исполнения	Отметка о выполнении
1.			
2.			

**План работы наставника
студенческой академической группы № _____
на ноябрь 2017 – 2018 уч. год**

№ п\п	Мероприятия	Дата исполнения	Отметка о выполнении
1.			
2.			

**План работы наставника
студенческой академической группы № _____
на декабрь 2017 – 2018 уч. год**

№ п\п	Мероприятия	Дата исполнения	Отметка о выполнении
1.			
2.			

**План работы наставника
студенческой академической группы № _____
на январь 2017 – 2018 уч. год**

№ п\п	Мероприятия	Дата исполнения	Отметка о выполнении
1.			
2.			

**План работы наставника
студенческой академической группы № _____
на февраль 2017 – 2018 уч. год**

№ п\п	Мероприятия	Дата исполнения	Отметка о выполнении
1.			
2.			

**План работы наставника
студенческой академической группы № _____
на март 2017 – 2018 уч. год**

№ п\п	Мероприятия	Дата исполнения	Отметка о выполнении
1.			
2.			

**План работы наставника
студенческой академической группы № _____
на апрель 2017 – 2018 уч. год**

№ п\п	Мероприятия	Дата исполнения	Отметка о выполнении
1.			
2.			

**План работы наставника
студенческой академической группы № _____
на май 2017 – 2018 уч. год**

№ п\п	Мероприятия	Дата исполнения	Отметка о выполнении
1.			
2.			

Характеристика актива группы

Авторитетность актива, его компетентность и стиль руководства группой, наличие официальных и неофициальных лидеров, их взаимоотношения и роль каждого в выполнении задач, стоящих перед группой.

В числе многих задач наставника главной является создание сплоченного, работоспособного коллектива и осуществление педагогического руководства в процессе его развития.

Студенческую группу можно назвать коллективом лишь тогда, когда в ней отчетливо проявляются товарищеская взаимопомощь, взаимная требовательность, ответственность и инициативность не только в учебной деятельности, но и во всем многообразии общественной жизни.

№ п/п	ФИО	Спортивные секции	Художественная самостоятельность	Иные формы занятости	Отряд
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
....					
N					

Дни рождения студентов

Дата	ФИО	Сколько исполнится
СЕНТЯБРЬ		
ОКТЯБРЬ		
НОЯБРЬ		
ДЕКАБРЬ		
ЯНВАРЬ		
ФЕВРАЛЬ		
МАРТ		
АПРЕЛЬ		
МАЙ		
ИЮНЬ		
ИЮЛЬ		
АВГУСТ		

Социальный паспорт академической группы

	I семестр (ФИО)	II семестр (ФИО)
Всего учащихся		
• юношей		
• девушек		
Членов молодежных организаций		
Студенты-сироты		
Студенты, оставшиеся без попечения родителей		
Из них под опекой		
Студенты- инвалиды 1,2 группы		
Родители- инвалиды 1,2 группы		
Из многодетных семей		
Из неполных семей		
Из неблагополучных семей		
Из семей мигрантов и		

беженцев		
Иногородних		
Местных		
Проживают с родителями		
Проживают в общежитии		
Проживают у родственников		
Снимают квартиры		
Семейные студенты		
Студенты, имеющие отклонения в здоровье		
Студенты из малообеспеченных семей		

Социальный паспорт студента

1. Фамилия _____

2. Имя _____

3. Отчество _____

4. Дата рождения _____

5. Окончил СШ № _____ в _____ году

6. Домашний адрес (по прописке) _____

Фактический адрес проживания _____

7. Телефон _____

8. Сведения о состоянии здоровья _____

9. Семья: полная, неполная, многодетная (нужное подчеркнуть)

Женат, замужем, имеет детей (нужное подчеркнуть)

Отец _____

Мать _____

10. Другие сведения _____

11. Сведения о нарушении правил правопорядка и других нарушениях

12. Пересдачи экзаменов и зачетов _____

Потери контингента учащихся за I семестр

Дата отчисления, № приказа	Причины отчисления		
	Оставившие учебу по собственному желанию	За неуспеваемость	По другим причинам (указать)

Потери контингента учащихся за II семестр

Дата отчисления, № приказа	Причины отчисления		
	Оставившие учебу по собственному желанию	За неуспеваемость	По другим причинам (указать)

Учет посещаемости часов наставника

[illegible]

Индивидуальная работа наставника со студентами и родителями

[illegible]

Информационная карта наставника академической группы

Ф.И.О. НАСТАВНИКА: _____

СПЕЦИАЛЬНОСТЬ: _____

ГРУППА: _____

	Показатели	Значение показателя
I. Организация воспитательной работы		
1.	Численность группы на начало уч.года	
	- из них отчисленных в течение уч.года	
2.	Проведение собраний по итогам аттестаций студентов и экзаменационных сессий в текущем уч.году	
3.	Проведение собраний на другие темы в текущем уч.году	
II. Успеваемость студентов		
1.	Количество студентов, успешно сдавших сессию:	
	- на «отлично»	
	- на «хорошо» и «отлично»	
	- другие	
III. Научно – исследовательская работа студентов		
1.	Количество студентов, занимающихся научно-исследовательской работой и принявших участие в олимпиадах, конференциях, конкурсах:	
	- внутривузовских	
	- городских и областных	
	- региональных	
	- Всероссийских	
	- международных	
2.	Количество студентов, занятых в коллективных формах НИРС	
3.	Количество студентов, награжденных по итогам мероприятий грамотами, дипломами, спецпризами	
IV. Культурно-массовая деятельность группы		
1.	Количество студентов, участвовавших в культурно – массовых мероприятиях:	
2.	Количество студентов, занимающихся в творческих коллективах	
3.	Количество студентов, награжденных по итогам мероприятий грамотами, дипломами, специальными призами	
V. Спортивная деятельность группы		
1.	Количество студентов, принявших участие в	

	спортивных соревнованиях за:	
	- группу	
	- факультет (институт)	
	- университет	
2.	Количество студентов, занимающихся спортом:	
	- в спортивных секциях	
	- в тренажерных залах	
3.	Количество студентов, награжденных по итогам спортивных мероприятий	
VI. Медицинские показатели		
1.	Количество студентов, прошедших:	
	- медицинский осмотр	
	- профилактические прививки	
	- флюорографию	
VII. Другие мероприятия		
1.	Формирование студенческого актива группы (выборы старосты, профгруппорга, культорга, спорторга)	
2.	Работа с родителями	
3.	Ведение «Журнала наставника»	

Оценочный лист наставника академической группы

Ф.И.О. НАСТАВНИКА: _____

СПЕЦИАЛЬНОСТЬ: _____

ГРУППА: _____

№	Показатели	Способ проверки	Мах балл	Балл наставника
I. Организация воспитательной работы				
1.	Численность группы на начало уч.года			
2.	Проведение собраний по итогам аттестаций студентов и экзаменационных сессий в текущем уч.году	Записи в дневнике	5	
3.	Проведение собраний и мероприятий на другие темы в текущем уч.году: - Проведение мероприятий по профилактике правонарушений (ознакомление группы с Уставом университета, правами и обязанностями студентов, Правилами внутреннего распорядка общежития и др.); - Проведение мероприятий по первичной профилактике наркомании, ВИЧ-инфекции, участие группы в плановых тематических мероприятиях, организация тематических лекций, встреч, тренингов с участием специалистов.	Анкетирование студентов	5	
		Анкетирование студентов	5	
II. Успеваемость студентов				
1.	Количество студентов, успешно сдавших сессию:			
	- на «отлично»	Количество студентов	умножить на 3	
	- на «хорошо» и «отлично»	Количество студентов	умножить на 2	
	- другие	Количество студентов	умножить на 1	
	- неуспевающие по 1 и более предметов	Количество студентов	умножить на - 3	

III. Научно – исследовательская работа студентов				
1.	Количество студентов, занимающихся научно-исследовательской работой и принявших участие в олимпиадах, конференциях, конкурсах:			
	- внутривузовских	Количество студентов	умножить на 2	
	- городских и областных	Количество студентов	умножить на 3	
	- региональных	Количество студентов	умножить на 4	
	- всероссийских	Количество студентов	умножить на 5	
	- международных	Количество студентов	умножить на 6	
2.	Количество студентов, занятых в коллективных формах НИРС	Общее количество студентов	<div> <div>< 50% 1 балл</div> <div>50% 2 балла</div> <div>> 50% 3 балла</div> </div>	
IV. Культурно-массовая деятельность группы				
1.	Количество студентов, участвовавших в культурно-массовых мероприятиях.	См. формулу №1		
2.	Количество студентов, занимающихся в творческих коллективах	Общее количество студентов	<div> <div>< 50% 1 балл</div> <div>50% 2 балла</div> <div>> 50% 3 балла</div> </div>	
3.	Количество студентов, награжденных грамотами, дипломами, специальными призами по итогам мероприятий:			
	- внутри группы	Количество студентов	умножить на 1	
	- в учебных подразделениях	Количество студентов	умножить на 2	
	- в университете	Количество студентов	умножить на 3	
V. Спортивная деятельность группы				

1.	Количество студентов, принявших участие в спортивных соревнованиях за:			
	- группу	Количество студентов	умножить на 1	
	- факультет (институт)	Количество студентов	умножить на 2	
	- университет	Количество студентов	умножить на 3	
2.	Количество студентов, занимающихся спортом в спортивных секциях, в тренажерных залах	Общее количество студентов	<div> <div>< 50% 1 балл</div> <div>50% 2 балла</div> <div>> 50% 3 балла</div> </div>	
3.	Количество студентов, награжденных по итогам спортивных мероприятий			
	- внутри группы	Количество студентов	умножить на 1	
	- в учебных подразделениях	Количество студентов	умножить на 2	
	- в университете	Количество студентов	умножить на 3	
VI. Медицинские показатели				
1.	Количество студентов, прошедших медицинский осмотр, профилактические прививки, флюорографию	Общее количество студентов	<div> <div>< 50% 1 балл</div> <div>50% 2 балла</div> <div>> 50% 3 балла</div> </div>	
VII. Другие мероприятия				
1.	Формирование студенческого актива группы (выборы старосты, профгруппорга, культорга, спорторга)	По качеству работы старосты (журнал), профорга, спорторга и культорга (организация спортивных и культурно-массовых мероприятий)	5	

2.	Работа с родителями (поощрение родителей успевающих студентов, информирование о правонарушениях и др.)	Записи в журнале наставника	5	
3.	Регулярное ведение «Журнала наставника»		5	